

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิณ 23 จังหวัดอุดรธานี

น.อ. (พิเศษ) ธนเสกข์ ธรรมอำนวนยกิจ

27 ก.ย. 2558

372765 #600244417

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

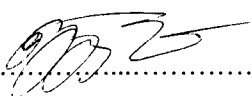
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

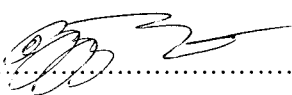
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

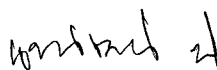
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นาวาอากาศเอก ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

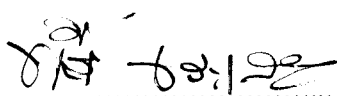
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทวัน อินทชาติ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 31 เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ ผศ.ดร.นันทวัน อินทชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในเนื้อหาวิชาที่ได้ทำการวิจัย พร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดทำเอกสารวิจัยเรื่องนี้ ทำให้การวิจัยดำเนินเป็นไปด้วยความสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุก ๆ ท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา อำนวยความสะดวกในการศึกษาเป็นอย่างดี

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือ และการช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี รวมถึงข้าราชการที่ได้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ผู้จัดทำขอขอบคุณเป็นอย่างสูงจากใจจริง

ในท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ พี่ น้อง และผู้ร่วมงานทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ พร้อมกับเป็นกำลังใจให้ตลอดมา ผู้วิจัยหวังว่างานนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นของกองทัพอากาศ และประเทศชาติโดยรวมต่อไป ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

น.อ. (พิเศษ) ธนเสฏฐ์ ธรรมอำนวยกิจ

56930263: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน/ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก/ ข้าราชการกองบิน 23  
จังหวัดอุดรธานี

ชนเสกฐ์ ธรรมอำนวยกิจ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัด  
อุดรธานี (WORK MOTIVATION OF WING 23 OFFICERS AT UDONTHANI PROVINCE)  
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: นันทวัน อินทชาติ, ปร.ค. 123 หน้า, ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี”  
มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ข้าราชการกองบิน 23 จำนวน 258 คน  
(นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล  
คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ใน  
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) รวมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่  
ด้วยวิธีการทดสอบของ Least significant difference (LSD) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย  
ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีชั้นยศ พ.อ.อ.  
(พิเศษ)-พ.อ.ต. โดยรับราชการมาแล้ว 5-15 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-15,000  
บาท ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี พบว่า  
ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า  
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จ  
ในงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์  
กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ  
ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ  
ด้านค่าตอบแทน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระดับ  
ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการที่มี อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ  
ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

56930263: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: WORK MOTIVATION/ HERZBERG TWO'S FACTOR THEORY/ WING 23  
OFFICERS AT UDONTHANI PROVINCE

TANASED THAMAMNUAUKIJ: WORK MOTIVATION OF WING 23 OFFICERS  
AT UDONTHANI PROVINCE. ADVISOR: NANTAWAN INTACHAT, Ph.D. 123 P. 2014.

The objectives of this research were to study and to compare work motivation of Wing 23 Officers at Udonthani province. The sample of this research consisted of 258 officers who were Commissioned Officer and Noncommissioned Officer. The research tool used to collect the data was 5 Rating scale questionnaires. The statistics employed were Percentage, Mean, Standard Deviation, One-way analysis of variance, and Least significant difference (LSD) at a statistical significant level of 0.05.

The findings of the research were as follows:

1. Most of respondents was at the aged ranging from 25-35 years old, graduated lower than Bachelor degree, marriage, rank position in between Master Sergeant-Staff Sergeant, duration of work ranging from 5-15 years and average income about 10,000-15,000 Baht per month.
2. Work motivation of Wing 23 Officers in overall was at a high level. The factor obtaining the highest mean at a high level was status, followed by Achievement, Job security, Supervision, Interpersonal relations, Company policy and administration, Work itself, Recognition, Responsibility, Advancement and growth, Working conditions, and Welfare.
3. Testing the research hypothesis, the research found the differences between the average of the rank, duration of work and income with statistically significant at 0.05. However, there were no statistically significant between age, education level and marital status with work motivation.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	9
ทฤษฎีแรงจูงใจ.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	58
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
เกณฑ์การแปลผล.....	61

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	62
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	62
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	64
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	84
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	94
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	95
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	95
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผลการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	110
ภาคผนวก.....	115
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	123

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ความต้องการกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ.....	20
2 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น.....	26
3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y.....	29
4 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎี X และ Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor).....	29
5 สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23.....	41
6 สรุปตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	47
7 สถานภาพกำลังพล กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	52
8 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง.....	57
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	62
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน.....	64
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ.....	66
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ.....	68
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน.....	69
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ.....	71



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	72
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	74
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน.....	76
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	77
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน.....	79
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....	80
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพทางวิชาชีพ.....	82
22 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม.....	83
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ.....	84
24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับอายุ.....	85
25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับระดับการศึกษา.....	86
27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ.....	86
28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับสถานภาพ.....	87
29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	87
30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับระดับชั้นยศ.....	88
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	89
32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ.....	90
33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับระยะเวลารับราชการ.....	90
34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ.....	91
35 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้.....	92
36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับรายได้.....	92
37 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้.....	93
38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	94

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) .....	22
3 โครงสร้างการจัดส่วนราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี.....	53

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วภายใต้ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน และรัฐวิสาหกิจ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในแข่งขันสำหรับความอยู่รอดขององค์กร เพื่อที่จะสามารถเข้าสู่การแข่งขันที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ได้อย่างมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายามหาแนวทางใหม่เพื่อช่วยในการบริหารจัดการทั้งด้านการดำเนินงาน และตัวบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้นการศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจเพราะความต้องการของคนในองค์กรตลอดจนผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (เสกสรร อรกุล, 2557, หน้า 2)

การดำเนินงานของทุกองค์กรเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ผู้บริหารขององค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) และ การจัดการ (Management) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่กล่าวมานั้น คน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีศักยภาพในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารขององค์กรจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากร เพื่อรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กร และนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ทิพรัตน์ ปัดเจริญ, 2555, หน้า 1)

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น การบริหารบุคลากรจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงความยุติธรรมและความเสมอภาค เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และจะทำให้บุคลากรในองค์กรตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองถูกบีบบังคับให้ทำงาน และพร้อมจะทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างรวดเร็ว แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดันให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่องค์กรว่าไว้ในการที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างที่องค์กรต้องได้นั้น

จะต้องรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่และเป็นการสร้างความพอใจในงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (สุพิชญ์ คุศรีเทพประทาน, 2551, หน้า 19)

สำหรับหน่วยงานราชการ ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการทหาร ตำรวจย่อมมีรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานในบริบทที่ไม่แตกต่างกัน ปัจจุบันหน่วยงานราชการได้นำเอาการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New public management: NPM) มาใช้กับหน่วยงาน โดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้ทุกส่วนราชการหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ รวมทั้งต้องพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยการสร้างองค์ความรู้ ปรับเปลี่ยนแผนงาน และการบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อเน้นความสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงาน มีการปรับทัศนคติ และพฤติกรรมปฏิบัติงาน เน้นการสร้างความคิดใหม่ตามหลักวิชาการสมัยใหม่ รวมทั้งนำความรู้เดิมมาบูรณาการกับความรู้ใหม่ จนกลายเป็นวงจรการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนอย่างไม่รู้ที่สิ้นสุด ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการที่มีมาอย่างต่อเนื่อง (สร้อยสน สุจริต, 2549, หน้า 1)

อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของข้าราชการทุกหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบริหารงานของรัฐบาล จะต้องยึดถือปฏิบัติตามแนวทางหรือกฎเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด และจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เท่านั้น ดังนั้นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และการที่จะทำให้บุคคลนั้นอุทิศตนหรือปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานด้วยความเต็มใจนั้น จะต้องมียังสิ่งจูงใจเพื่อให้เขาปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กองบิน 23 ตั้งอยู่ ณ จังหวัดอุดรธานี เป็นกองบินหนึ่งใน 11 กองบินของกองทัพอากาศที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีภารกิจหลักคือ เตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศตามที่กองทัพอากาศกำหนด ประกอบด้วยหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อผู้บังคับการกองบิน 23 จำนวน 12 หน่วยขึ้นตรง (โครงสร้างการจัดส่วนราชการ ทอ.52) ประกอบด้วย ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการทหารชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพลทหารกองประจำการ ปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก (เพื่อความเข้าใจดังนั้นจึงใช้คำว่า ข้าราชการ แทน ข้าราชการทหาร) โดยบุคลากรที่เป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์นโยบาย แผนงาน โครงการที่กองทัพอากาศกำหนดคือ ข้าราชการสังกัดกองบิน 23 ที่เป็นนายทหาร

ชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ซึ่งข้าราชการเหล่านี้มีตำแหน่งงานที่จะต้องดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น มีระบบสายการบังคับบัญชาที่ต้องยึดถือเป็นแบบธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็นลำดับชั้นที่มี กฎ ระเบียบ วินัย ประเพณีปฏิบัติที่ข้าราชการจะต้องคำนึงถึงควบคู่ไปด้วยในการปฏิบัติงาน

เป็นปกติทุกปีที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองบิน 23 ต้องมีการโยกย้าย เลื่อนยศและตำแหน่ง การปรับโอน หรือการช่วยราชการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมหรือเพื่อการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา นอกจากนั้นแล้ว หลังจากมีการปฏิรูประบบราชการทำให้มีงานใหม่ๆเกิดขึ้นควบคู่ไปกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ การปรับ โครงสร้าง และอัตราของกองทัพใหม่ จึงจำเป็นที่ข้าราชการในหน่วยงานจะต้องมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อรับผิดชอบงานที่มากขึ้น และเนื่องจากข้าราชการจะต้องมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่เป็นประจำทุกปี จึงส่งผลให้ข้าราชการต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่เสมอ เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกองบิน 23 ต้องมีความกระตือรือร้น และเรียนรู้งานภายในกองบิน 23 เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลง และอาจมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานหรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยสิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการรู้สึกเหนื่อยล้า หมดกำลังใจ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาของกองบิน 23 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในหน่วยงานของตน เพื่อให้มีกำลังใจ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการของกองบิน 23 และมีความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และส่งเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้

### สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
6. ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 โดยได้พิจารณาใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (Pakarın, 2014) มาเป็นกรอบในการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน คือ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพทางวิชาชีพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 เพื่อนำไปเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาได้หาทางแก้ไข ปรับปรุง และหาวิธีจูงใจให้ข้าราชการกองบิน 23 ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลให้กับบุคคลหรือหน่วยงานที่สนใจ นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป



## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory, (Pakarın, 2014) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพทางวิชาชีพ

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการกองบิน 23 จำนวน 721 คน (ข้อมูลจากแผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 23 เมื่อ 18 มิถุนายน 2557)

### ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน ธันวาคม 2557 ถึง เมษายน 2558

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการกองบิน 23 หมายถึง ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่สังกัดกองบิน 23 ระดับชั้นยศตั้งแต่ จ่าอากาศตรี ถึง นาวาอากาศเอกพิเศษ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าในหน่วยงานที่ทำให้ข้าราชการกองบิน 23 เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล แสดงการกระทำกิจกรรมหรือภารกิจหน้าที่ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นให้ข้าราชการกองบิน 23 ชอบและรักงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล ประกอบด้วยดังนี้

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 23 ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจนงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน ตลอดจนมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการกองบิน 23 ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานเสร็จ

3. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 ที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตรงตามกำหนดเวลาของแผนงาน โดยการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน หรือเป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ข้าราชการกองบิน 23 ได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษา อบรม/สัมมนา หรือ ได้วุฒิสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง จำนวนปริมาณงานที่ทำ โดยประเภทหรือชนิดของงานที่มีความยากง่าย ความพอดี ความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้สึกท้าทาย หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติ ตลอดจนมีความรู้สึกว่าจะสามารถจะกระทำได้

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะทำให้เกิดความไม่ชอบงาน และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกของบุคคล ประกอบด้วยดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบาย และกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานสะดวก มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ พร้อมกับเปิด โอกาสให้บุคคลแสดงความคิด และข้อเสนอแนะได้อย่างเสรี

2. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยหลักเหตุและผล ความยุติธรรม และมีลักษณะความเป็นผู้นำ

3. ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมพอเพียง

4. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเป็นที่ปรึกษาปัญหาได้ทุกเรื่องอย่างเป็นกันเอง รวมทั้งความร่วมมือกันทำงานกับบุคคลในหน่วยงานด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างฉันท์มิตร พี่น้อง

5. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น อาคาร สำนักงาน มีความสะดวกสบาย มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ บรรยากาศในสถานที่การทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

6. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรองของข้าราชการกองบิน 23 ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคง ความมีชื่อเสียงขององค์การ

7. สถานภาพทางวิชาชีพ หมายถึง อาชีพข้าราชการทหารอากาศ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองบิน 23

#### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

##### ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มีความหมายหลากหลายแตกต่างกันตามแนวคิด และการนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การต่าง ๆ จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2535, หน้า 258) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal drive) ที่จะแสดงการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการจูงใจเป็นการกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าว แสดงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเท่านั้น ให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นคือ การแสดงแรงขับภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ อันเป็นเป้าหมายสูงสุด

พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 103-131) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้ทะลุเป้าหมายขององค์กรเหล่านี้ อาจจะกระตุ้นเป็นรายบุคคล กลุ่ม หรือจัดระบบขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือด้วยความคิดริเริ่มของตนเอง ที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

ศิริพร โอพารธรรมรัตน์ (2546, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น หรือ โน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำตามทิศทางที่กำหนด ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สุนทร บุญสุข (2549, หน้า 128) กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคล แต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร่งเร้าให้บุคคลอื่น ๆ กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดการกระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายใน และภายนอกร่างกาย

1. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของแต่ละบุคคลจะมีมากหรือน้อยอยู่ที่ตัวเอง อาทิ ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ความพอใจ ไม่พอใจ ความศรัทธา ความเบื่อก ความแข็ง เป็นต้น เมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวไปในทางลบแล้ว จะต้องได้รับการเสริมแรง เพิ่มพลัง สร้างพฤติกรรมไปในทางบวกให้ได้

2. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่ได้รับจากภายนอกจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือญาติมิตร เพื่อนฝูง อาทิเช่น การได้รับรางวัล ค่าตอบแทน ความดีความชอบ การยอมรับ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การกระตุ้นส่งเสริมเพิ่มพลังกายพลังใจให้เกิดขึ้น ในอันที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้

Flippo (1960, p. 70 อ้างถึงใน ทิพรรัตน์ ปัดเจริญ, 2555, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง การกระตุ้นเร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้เกิดความรู้สึกภายในเป็นอาการเร่งเร้าหรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้พฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจจะกระตุ้น เร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยวิธีเชิงบวก และด้วยวิธีการเชิงนิเสธหรือเชิงลบ

McClelland (1961, p. 552 อ้างถึงใน วรณพร แสงศิริไพบูลย์, 2553, หน้า 10) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นการแสดงออกถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏเป็นพฤติกรรมออกมาเพื่อกระทำไปสู่จุดหมาย และการเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

Atkinson (1964, pp. 240-241 อ้างถึงใน ประยูร ไชยมี, 2545, หน้า 8) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจว่า เป็นการกระทำที่เกิดจากแรงผลักดัน ซึ่งบุคคลรู้สึกตัวว่าการกระทำนั้นจะต้องมีการประเมินจากตัวเอง และผู้อื่น ถ้าหากผลการประเมินนั้นประสบความสำเร็จ บุคคลนั้นจะรู้สึกพอใจ แต่ถ้าหากผลการประเมินนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ บุคคลนั้นจะรู้สึกไม่พอใจ

Sanford and Wrightsman (1970 อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2548, หน้า 69) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่ไม่อยากหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาด หรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

จากความหมายของแรงจูงใจดังที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจได้ว่าแรงจูงใจ คือ ความพยายามใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้น ให้บุคคลกระทำในสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีเป้าหมาย เพื่อลดความไม่สบายใจ หรือ โน้มน้าวเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือกระทำตามทิศทางที่กำหนด ด้วยความร่วมมือ อย่างยินดีและเต็มใจ โดยมีสิ่งเร้าจากภายในตัวเองและรับจากภายนอก ทั้งนี้เพื่อจะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

#### องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน (เทพพนม เมืองแมน, 2540, หน้า 20-21 อ้างถึงใน ภาณิศ ไพบุลย์, 2554, หน้า 9-10) คือ

1. ความต้องการ (Need) อธิบายความต้องการที่ดีที่สุด คือ ความไม่เพียงพอ (Deficiency) หากมองภาวะสมดุลของมนุษย์ (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ
2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง อาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficient with direction)
3. เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจ คือเป้าหมายที่ใช้ในวงจรการจูงใจ หมายถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ ที่บรรเทาความต้องการและลดแรงขับให้น้อยลงได้

Pigors and Myers (1981, pp. 116 อ้างถึงใน ภาณิศ ไพบุลย์, 2554, หน้า 9) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะงานที่ต้องปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ชีตหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

Dersal (1968 อ้างถึงใน ชารทิพย์ รักณรงค์, 2555, หน้า 15-16) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company policy and administration)
2. การปกครองบังคับบัญชา (Technical supervision)
3. เงินเดือน (Salary)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations)
5. สภาพการทำงาน (Working condition)

นอกจากนั้นยังได้ให้ความเห็นว่า มีตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การยอมรับของสังคม (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. โอกาสก้าวหน้า (Advancement)

Ghiselli and Brown (1955 อ้างถึงใน ชารทิพย์ รักณรงค์, 2555, หน้า 15) มีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่น่าพึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 25-34 ปี และ 45-54 ปี มีความพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจทำให้ทราบว่าหลักการจูงใจเพื่อทำให้มนุษย์ทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ เป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

### ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

พรพิมล จันทร์พลับ (2539, หน้า 160-165) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจตามลักษณะที่แท้จริง ซึ่งแบ่งออกเป็นลักษณะย่อย ๆ ได้ 3 ประการ คือ

1.1 แรงจูงใจทางร่างกาย หรือเพื่อความอยู่รอด แรงขับทางสรีระมีหลายอย่าง เช่น ความหิว ความกระหาย (ดื่มน้ำ) แรงขับทางเพศ ความต้องการอากาศ ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ

1.2 แรงจูงใจทางสังคม เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น การคาดหวังความสำเร็จ ความสุข ความสมปรารถนา การยกย่อง สรรเสริญ การมีชื่อเสียงเกียรติยศ

1.3 แรงจูงใจที่เกี่ยวกับคุณค่าของตนเอง ต้องการนับถือตนเอง แรงจูงใจส่วนบุคคลมีหลายอย่าง เช่น ระดับความมุ่งหวังเป็นจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ก่อนทำสิ่งใด แรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวร้าวทำให้บุคคลต้องป้องกันตัวโดยทำร้ายผู้อื่น แรงจูงใจได้สำนึก เราพยายามสิ่งที่ไม่พอใจแล้วถูกเก็บกดไว้แต่ยังค้างอยู่ในความทรงจำ การติดยาเสพติด (ความต้องการที่เกิดเฉพาะกับผู้ติดยาเสพติด)

2. แรงจูงใจตามลักษณะกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย หรือความมุ่งหมายทางการกระทำ มีอยู่ 3 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) คือความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จในงานเป็นแรงจูงใจภายใน มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำในการทำงานอย่างอิสระ ความเพียรพยายามที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอันสูงเด่นที่ตั้งใจ พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ชอบทำสิ่งยากกลับซับซ้อนติดต่อกันไปเป็นเวลายาวนาน โดยไม่เบื่อจะมีลักษณะความทะเยอทะยาน (Ambition) ชอบการแข่งขัน



(Competitiveness) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น สรุป พฤติกรรมที่แสดงว่ามีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ

- 2.1.1 ชอบทำสิ่งยาก ๆ
- 2.1.2 ชอบการแข่งขันต้องการชัยชนะ
- 2.1.3 มีความทะเยอทะยาน
- 2.1.4 ต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
- 2.1.5 มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมที่เด่นชัดและแน่นอน
- 2.1.6 พฤติกรรมที่แสดงออก จะมีเอกลักษณ์ของตัวเอง
- 2.1.7 เป็นผู้ทำงานมีแผน
- 2.1.8 เป็นที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
- 2.1.9 มีความพยายาม มานะบากบั่น พยายามเอาชนะความล้มเหลวต่าง ๆ

2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation motive) หมายถึง ความปรารถนาประเภทหนึ่งของบุคคลที่จะนำตัวเข้าร่วมในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือ รัก ทะนุถนอม ยอมรับ สุขใจ เมื่ออยู่ร่วมในกลุ่ม มีความรู้สึก ไม่คิดต่อความ โดดเดี่ยว พลัดพราก การทะเลาะวิวาท จะรู้สึกเสียใจ เมื่อเสียมิตรภาพ ดังนั้น พฤติกรรมของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจึงตั้งอยู่บนพื้นฐานของมิตรภาพ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง จะชอบคลุกคลีกับงานที่เป็นทีมหรือเป็นหมู่ มีความเข้าใจ และเห็นใจ เพื่อนร่วมงาน ไม่ทอดทิ้ง เอาตัวรอดเมื่อเผชิญอุปสรรค

2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นความต้องการจะมีอำนาจเหนือผู้อื่น มนุษย์มีความพอใจถ้าตนเองมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม พยายามควบคุม สิ่งที่มีอำนาจเหนือตน ต้องการมีอิทธิพลเหนือการตัดสินใจของคนอื่น ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม บางครั้งอาจจะเข้มแข็งแจ่มใส แต่เป็นการแสดงพฤติกรรมให้อีกฝ่ายหนึ่งอยู่ใต้อำนาจของตน เปลี่ยนเจตคติสู่ความคิดของตน

### 3. การแบ่งประเภทแรงจูงใจตามลักษณะการเกิด

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าของกิจกรรมที่ทำ จึงทำด้วยความเต็มใจ ตระหนักว่าการบรรลุผลสำเร็จในกิจกรรมนั้นเป็นรางวัล อยู่ในตัวแล้ว แรงจูงใจที่มีและเกิดขึ้นภายในตัวบุคคลเกิดจาก

- 3.1.1 ความสนใจ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจขึ้น
- 3.1.2 ความต้องการ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและกระทำพฤติกรรมออกมา
- 3.1.3 เจตคติเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นการกระทำที่เกิดจากการหวังผล จากกิจกรรมนั้น ไม่ได้ทำด้วยอุดมคติมีความผูกพันทางจิตใจกับกิจกรรมนั้นน้อยมาก จุดมุ่งหมาย ของการกระทำอยู่นอกเหนือไปจากตัวกิจกรรม สิ่งภายนอกที่เป็นแรงจูงใจ คือ

3.2.1 เป้าหมาย (Goals) ของการเรียนรู้ หรือกิจกรรมใด ๆ สิ่งกระตุ้นให้คนเกิด แรงจูงใจกระทำพฤติกรรมอย่างถูกต้องเหมาะสม

3.2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า เมื่อบุคคลทราบยอมทำให้เกิดแรงจูงใจและมีกำลังใจในการทำดีและประพฤติดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

3.2.3 เครื่องล่อ เช่น การใช้รางวัล การชมเชย การลงโทษ การติเตียน การแข่งขัน การทดสอบ

4. การแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะการใช้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

4.1 การจูงใจแบบอิงเกณฑ์ (Criterion-bases motivation) หมายถึง การจูงใจที่ตั้งไว้ เป็นกฎหรือเป็นเกณฑ์ หากใครสามารถทำงานไปถึงขั้น หรือระดับตามเกณฑ์นั้น บุคคลนั้นก็จะได้ รางวัล

4.2 การจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ (Non-criterion motivation) หมายถึง การจูงใจโดยไม่มี กฎเกณฑ์ตั้งเอาไว้ แต่ใช้เทคนิคทางจิตวิทยาในการจูงใจมากกว่า และละเอียดอ่อนกว่าความต้องการ

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน**

วนิดา ประดิษฐ์ (2554, หน้า 16-18) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งลักษณะของแรงจูงใจ ในการทำงานออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused motive) คือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดง พฤติกรรมออกมาทันทีทันใด แรงจูงใจสะสม (Motivational disposition หรือ Latent motive) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่ได้แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใด เวลาหนึ่ง

กลุ่มที่ 2 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้า ภายในตัวของบุคคลนั้น แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจาก สิ่งเร้าภายนอก

กลุ่มที่ 3 แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary motive) คือแรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการ พื้นฐานทางร่างกาย เช่น ความหิว กระจาย แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary motive) คือแรงจูงใจ ที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ

แรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and extrinsic motive) นักจิตวิทยาหลายท่าน ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยมที่อธิบายพฤติกรรมด้วยแรงจูงใจทางสรีระและแรงจูงใจ

ทางจิตวิทยาโดยใช้ทฤษฎีการลดแรงขับ เพราะมีความเชื่อว่า พฤติกรรมบางอย่างของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจภายใน หมายถึง แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวบุคคล และเป็นแรงขับที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม โดยไม่หวังรางวัลหรือแรงเสริมภายนอกความมีสมรรถภาพ (Competence) หมายถึง ความมีสมรรถภาพเป็นแรงจูงใจภายใน ซึ่งหมายถึงความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่วัยทารกและพยายามที่จะปรับปรุงตัวอยู่เสมอ ความต้องการมีสมรรถภาพจึงเป็นแรงจูงใจภายใน

ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) หมายถึง ความอยากรู้อยากเห็นเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ทำให้พฤติกรรมที่อยากค้นคว้าสำรวจสิ่งแวดล้อม ดังจะเห็นได้จากเด็กวัย 2-3 ขวบ พฤติกรรมที่ต้องการจะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบขึ้นจากแรงกระตุ้น 2 ด้าน คือ แรงกระตุ้นจากภายใน และแรงกระตุ้นจากภายนอก เราจะใช้แรงกระตุ้นทั้ง 2 ด้านอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แรงกระตุ้นภายใน (Internal inspiration)

1. การตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

2. ความท้าทาย (Challenge) เป้าหมายที่เราตั้งเอาไว้จะกลายเป็นความท้าทายที่ทำให้เราก้าวไปจนประสบความสำเร็จ แต่ที่สำคัญเป้าหมายจะต้องไม่ไกลเกินตัว เพราะจะกลายเป็นความเพ้อฝัน ไม่มีวันจบสิ้น

3. ความมั่นใจ (Confident) เราต้องมั่นใจในตัวเอง มั่นใจในความสามารถ ความพยายาม ความพากเพียรและอดทน ซึ่งจะนำมาสู่ความสำเร็จได้

4. คำมั่นสัญญา (Commitment) เราต้องมีคำมั่นสัญญากับตัวเราในการที่จะทำให้เป้าหมายที่วางเอาไว้ประสบความสำเร็จให้ได้ คำมั่นสัญญานี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เราสร้างวินัยในตัวเอง เพื่อความสำเร็จที่ตั้งเอาไว้

สามารถสรุปได้ว่า เราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน มิใช่การทำงานแบบวันต่อวัน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

แรงกระตุ้นภายนอก (External inspiration)

1. สถานที่ทำงาน บรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

2. เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร

3. กฎ กติกา ระเบียบ และการลงโทษ
4. การให้คำชมเชย หรือรางวัลในความสำเร็จ
5. คำตำหนิ หรือการสอนสั่งต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เราประสบความสำเร็จ
6. สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเหมาะพอเพียง (การทำงานไม่จำเป็นที่เราต้องหวังผลตอบแทนจนเกินตัว)

แรงกระตุ้นจากภายนอกเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ให้เราพยายามมองให้เป็นมุมบวกให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำให้เราสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

Arnold and Feldman (1986 อ้างถึงใน ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์, 2545, หน้า 5) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมของความรู้สึกด้านบวกในสภาพรวม ๆ ที่เอกัตบุคคลมีต่อของพวกเขา และเมื่อพูดว่า เอกัตบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง จะหมายความว่า โดยทั่วไปแล้วเอกัตบุคคลจะมีความชื่นชอบ และชื่นชม เห็นคุณค่าของงานของพวกเขาสูง และมีความรู้สึกทางด้านบวกต่องาน นอกจากนี้ Arnold and Feldman ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกทางด้านบวก และทางด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา ซึ่งได้แก่ รายได้ (Pay) ลักษณะงานที่ทำ (Work itself) การเลื่อนขึ้นตำแหน่ง (Promotion) การบังคับบัญชา (Supervision) ผู้ร่วมงาน (Work group) และสภาพการทำงาน (Working condition)

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงาน

1. ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) เป็นค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่มีบทบาทสำคัญต่อความพอใจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ ในการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังมีผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของการสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ด้งาน (Work itself) เป็นลักษณะของงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจของพนักงานต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ทำหายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำ และมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลาย วิธีการควบคุมการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ถ้ามากเกินไปจะเกิดความเครียดของอารมณ์ งานทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงาน ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotion) เรื่องนี้จะกระทบกับระดับบริหารมากกว่าพนักงานทั่วไปเพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำทายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมาจากความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง เงินเดือนขึ้นมากน้อยต่างกันมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ

แบบที่ 1 การให้พนักงานเป็นศูนย์กลาง โดยใช้สิทธิ์พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล

แบบที่ 2 ลักษณะผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มทำงานเป็นสังคมของพนักงาน จึงมีโอกาที่จะพบปะสนทนากับผู้ร่วมงานที่ต้องทำงานด้วย ซึ่งมักจะใช้เป็นที่ปรึกษาปัญหาส่วนบุคคล จึงเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสง และเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

ดังนั้นปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือปัจจัยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกด้านบวกและด้านลบเกี่ยวกับงานของพวกเขา สามารถกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการทำงานนั่นเอง พอสรุปได้ว่า ความพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติ ที่พอใจของบุคคลอันเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของเขา อันเป็นผลให้บุคคลเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ อย่างไรก็ตาม สภาพความพอใจนี้จะไม่คงที่ สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อมและกาลเวลา การศึกษาในเรื่องความไม่พอใจในการปฏิบัติงานบุคคล จึงเป็นสิ่งที่ควรติดตามอยู่เสมอ เพราะการส่งเสริมปฏิบัติงานให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน และการเบี่ยงเบนหน้าที่ทำของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยลงได้

## ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีทฤษฎีแรงจูงใจเกิดขึ้นมากมาย พร้อมกับมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมาย หลักการ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ซึ่งมีประโยชน์กับการศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ แต่ผู้วิจัยขอเสนอทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมาเสนอพอสังเขป พร้อมทั้งกรอบแนวคิด ดังนี้

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการ ในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35-40) ได้จัดระดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ตารางที่ 1 ความต้องการกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 94)

ความต้องการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องในองค์การ
ความสำเร็จ	งานที่ทำท่าย ความริเริ่มสร้างสรรค์
การยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้า ความสำเร็จในงาน ชื่องาน เนื้องาน การเพิ่มค่าจ้างที่เป็นธรรม การยอมรับจากกลุ่มเพื่อน
สังคมหรือความรัก	คุณภาพของการนิเทศ กลุ่มทำงานที่เข้ากันได้ ความเป็นเพื่อนในอาชีพ
ความปลอดภัยและมั่นคง	สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผลประโยชน์พิเศษ ที่ได้รับ การเพิ่มเงินเดือน ความมั่นคงใน การทำงาน
ทางร่างกายและความอยู่รอด	สภาพอุณหภูมิ เงินเดือนที่เป็นธรรม อาหาร เครื่องดื่ม สภาพการทำงาน

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการเป็น 2 ระดับ  
คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการ  
ทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการ  
การยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จึงสรุปได้ว่าการจูงใจของมนุษย์  
มี 5 ระดับ เป็นไปตามลำดับขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐาน  
ในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ความต้องการพักผ่อน ที่อยู่อาศัยเป็นต้น เมื่อร่างกายได้รับการ  
ตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นมาเป็นความต้องการที่จะอยู่  
ในสังคมอย่างมีระเบียบและมีความสุขถึงความต้องการยอมรับกันภายในสังคมโดยเป็นความต้องการ  
ที่จะเข้าร่วมอยู่ในสังคม และได้รับการยอมรับให้มีความสำคัญกับตนเอง เมื่อได้รับการยอมรับแล้ว  
ก็มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในความรู้ความสามารถ มีความต้องการให้ตนเองมีตำแหน่ง  
ฐานะที่สูงขึ้นในองค์การ และการยอมรับจากคนทั้งหลาย ตลอดจนมีความต้องการประสบผลสำเร็จ  
ในชีวิตตามคาดหวังไว้ซึ่งเป็นระดับความต้องการในระดับสูงสุด

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg two's factor theory)

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959, pp. 110-111 อ้างถึงใน ปวรรัตน์ เติศสุวรรณเสรี, 2555, หน้า 12-14) ตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงาน จะถูกแยก และทำให้แตกต่างไปจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ทั้งนี้เฮิร์ซเบิร์กและคณะ ได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหบัญชี จำนวน 200 คน จากบริษัทต่าง ๆ 9 แห่ง ในเมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลวาเนียเพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์การทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดทัศนคติความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีและความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้น ไปในทางบวกหรือลบ เมื่อได้คำตอบแล้วเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้นำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัย ที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีลักษณะสัมพันธ์กับ เรื่องของงานโดยตรง ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนำไปสู่ ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดีหรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า ส่วนมาก เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี หรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบ งานนั้น (Job context)

เฮิร์ซเบิร์ก จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) นั้นจะ สัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดยเฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การได้มีความสำเร็จ (Achievement) การได้รับความยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้า (Advancement) ตัวงานเอง (Work itself) โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of growth) การได้รับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก เรียกปัจจัย นี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ คือ สถานภาพ (Status) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisors) สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน (Peer relations) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with subordinates) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of supervision) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company policy and administration) ความมั่นคงในงาน (Job security) สภาพการทำงาน (Working condition) และค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory)





ภาพที่ 2 ทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor theory) (Pakarin, 2014)

เฮร์ซเบิร์ก เชื่อว่า ปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้พอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม้ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎีเฮร์ซเบิร์กจึงเสนอว่า การให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ทำให้เขาพอใจจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง (Pakarin, 2014)

นอกจากนั้นแล้ว อำนวนชัย บุญศรี (2556) ได้ทำการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก และพบว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ โดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหา ที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือ หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้น เงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation, subordinate, peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

6. สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

8. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน

9. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถ หรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน

นักวิจัยหลายท่าน ได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เชอริวมาศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) พบว่า มี 6 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานตาม ความสามารถแห่งสติปัญญา ได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับการปรึกษาหารือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบ ของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัย ความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้เต็มที่

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลง ในสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

1.6 โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of growth) หมายถึง โอกาส ที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งและประสบความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) พบว่า มี 10 ประการ คือ

2.1 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง

การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายใน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์การนั้น

2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรมซึ่งบุคคลได้รับ อันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของคนคนนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการงาน

2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

2.9 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

วชรภูมิ เบญจ โอพาร (2552, หน้า 172) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น คือ สิ่งที่ทำให้คนสนใจ ตื่นเต้น และพึงพอใจได้ เป็นลักษณะของรางวัลภายใน เกิดขึ้นจากตัวเนื้องานเอง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จในงาน ความรู้สึกได้รับการยกย่องสรรเสริญ ความรู้สึกได้รับผิดชอบงานที่ทำ ความรู้สึกได้มีการพัฒนาตนเอง เหล่านี้เป็นแหล่งของแรงจูงใจและทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ คือ สิ่งที่จะทำให้คนไม่พอใจ ได้แก่ สิ่งภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน นโยบายบริษัท การบังคับบัญชาของหัวหน้างาน เงินเดือนและค่าจ้างต่าง ๆ ปัจจัยนี้เป็นแหล่งของความไม่พอใจในการทำงาน ในทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กแนะนำว่า ให้คอยตรวจสอบและจำกัดความไม่พอใจในการทำงานด้วยการเสริมสร้างปัจจัยแห่งสุขลักษณะในที่ทำงาน แต่ถ้าจะกระตุ้นให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้ปัจจัยแห่งความพึงพอใจ ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ปัจจัยแห่งสุขลักษณะและปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น (วชรภูมิ เบญจ โอพาร, 2552)

ความไม่พึงพอใจในงาน	ความพึงพอใจในงาน
เป็นผลมาจากสภาพการทำงาน-ปัจจัยแห่งสุขลักษณะ	เป็นผลมาจากตัวเนื้องาน-ปัจจัยแห่งแรงกระตุ้น
1. สภาพแวดล้อมการทำงาน	1. ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	2. ความรู้สึกที่ได้รับคำชมเชย
3. นโยบายบริษัท	3. ความรู้สึกที่ได้รับผิดชอบเป็นเจ้าของงาน
4. การบังคับบัญชาของหัวหน้า	4. โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
5. ค่าจ้างและเงินเดือน	5. ความรู้สึกได้เติบโตได้พัฒนาตนเอง
สภาพการทำงานที่ไม่ดีจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน	ตัวเนื้องานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจในงาน

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก มีองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจเท่านั้น ที่จะนำมาสู่ความพึงพอใจทางบวกในการทำงานของคน และปัจจัยค่าจูง ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของ เฮอริชเบิร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยค่าจูงนั้นมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ กล่าวคือ ปัจจัยค่าจูงย่อมจะเป็นเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยค่าจูงเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนั้นข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบิร์กก็คือ ความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กที่แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูง

(Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพทางวิชาชีพ (Pakarın, 2014) มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในกองบิน 23

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545 อ้างถึงใน ทิพรรัตน์ ปัดเจริญ, 2555, หน้า 22-23) เป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะจูงใจให้พนักงานทำงาน โดยขึ้นอยู่กับเจตคติที่ดีต่อพนักงาน และสังเกตเห็นว่าผู้บริหารมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

#### ข้อสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X ดังนี้

1. บุคคลโดยเฉลี่ยไม่ชอบทำงาน และมักจะหลบเลี่ยงการทำงาน ถ้าสามารถทำได้
2. บุคคลที่ไม่ชอบทำงาน โดยเฉลี่ยแล้วจึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการชี้แนะ หรือมีการข่มขู่ว่าจะลงโทษเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลใช้ความอดทนในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จเป้าหมายขององค์กร
3. บุคคลโดยเฉลี่ยมีความชอบที่จะได้รับการชี้แนะเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

เนื่องจากบุคคลทั่วไปมีเจตคติความเชื่อถือและสมมติฐานไม่ชอบทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสั่งการให้พนักงานทำอะไรและอย่างไร การจูงใจในการทำงานจะต้องใช้รูปแบบของการลงโทษ สำหรับการทำงานที่มีคุณภาพต่ำ และให้รางวัลสำหรับการทำงานที่มีคุณภาพสูง พนักงานจะได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบเล็กน้อย มีอำนาจหรือมีความยืดหยุ่นได้บ้าง ตามทฤษฎี X ผู้บริหารจะเน้นการควบคุมพนักงานอย่างใกล้ชิด และให้การจูงใจโดยให้ได้รับค่าจ้างแรงงานเพิ่มขึ้น มีสวัสดิการที่ดี และมีการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัยแก่พนักงาน ความต้องการตามทฤษฎีนี้เน้นว่าเป็นการจูงใจที่ตอบสนองความต้องการในระดับต่ำเท่านั้น นั่นคือจูงใจเรื่องความปลอดภัย และความต้องการที่ด้อยกว่าทางร่างกาย แต่สิ่งจูงใจคือผลตอบแทนด้านการเงิน และควบคุมโดยการลงโทษ

#### ข้อสมมติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี Y มีดังนี้

1. โดยพื้นฐานของบุคคลแล้วจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่ากำหนด
2. คนโดยทั่วไป ไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้านจนไว้วางใจไม่ได้

3. คนโดยพื้นฐานแล้วสามารถตั้งการ และมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตนเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

4. คนโดยพื้นฐานแล้วจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงาน หรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ การบริหารและการควบคุมตามข้อสมมติฐานของทฤษฎี Y จึงตรงข้ามกับทฤษฎี X กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้ควบคุมตนเองมากขึ้น วิธีการจูงใจก็มีวิธีการต่างจากทฤษฎี X การจูงใจจะมุ่งสนองตอบความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต สิ่งจูงใจในการทำงานที่ใช้กับแนวความคิดนี้ คือ ความต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และไม่เห็นด้วยกับการใช้สิ่งจูงใจ หรือการลงโทษที่เข้มงวด อีกทั้ง ทฤษฎี Y ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องควบคุมมาก แต่ให้รับผิดชอบดูแลกันเองระหว่างพนักงาน จึงเน้นที่การยอมรับการมีเกียรติ ชื่อเสียง และการประสบความสำเร็จเป็นการตอบแทน อย่างไรก็ตาม ในการบริหารบุคคลในองค์กร จะกล่าวเป็นหลักตายตัวว่าทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y จะดีกว่านั้นเป็นการยาก ทั้งนี้ขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการบริหารองค์กร เช่น ลักษณะองค์กร บุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ขนาดองค์กร และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

สรุป แมคเกรเกอร์ เชื่อว่า ทฤษฎี Y เป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับการใช้ในสังคมที่มีระดับการพัฒนาที่สูง กล่าวคือ บุคคลมักมีระดับการศึกษาดี มีมาตรฐานการครองชีพสูง ในแบบนี้บุคคลจะมีโอกาสหางานทำได้ง่ายสำหรับสังคมลักษณะนี้ การนำทฤษฎี X มาใช้น่าจะไม่ได้ผล ทั้งนี้เพราะคนในสังคมที่พัฒนาแล้ว มักจะได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นต่ำพอเพียงแล้ว ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการคือ การได้รับการยอมรับ ตลอดจนการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คนพวกนี้จึงมักแสวงหาความสำเร็จที่มากกว่าเงินทอง ในทฤษฎี Y นั้น ผู้บริหารจะมองมนุษย์ว่าเป็นคนที่ชอบสังคม (Social man) มิใช่มองว่าเป็นคนที่ยึดเหตุผลทางเศรษฐกิจเหมือนในทฤษฎี X ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยสิ่งจูงใจมิใช่ตัวเงิน (Non financial incentives) หรือด้วยสิ่งจูงใจที่จับต้องไม่ได้ (Non tangible incentives) โดยเปิดช่องทางให้บุคคล ได้มีความรับผิดชอบควบคุมตนเอง เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ที่เขาได้ผูกพันไว้มากกว่าที่จะมาคอยกำกับควบคุม หรือออกกฎเกณฑ์ตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิด

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบทฤษฎี X และ Y (เนตรชนก จริตงาม, 2556)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์มักขี้เกียจ	1. มนุษย์จะขยันขันแข็ง
2. มนุษย์ชอบหลีกเลี่ยงงาน	2. การทำงานของมนุษย์ก็เหมือนกับการเล่นเกมพักผ่อนตามธรรมชาติ
3. มนุษย์ชอบทำงานตามคำสั่งและต้องการให้มีผู้ควบคุม	3. มนุษย์รู้จักกระตุ้นตนเองให้อยากทำงาน
4. ต้องใช้วินัยของหมู่คณะบังคับ	4. มนุษย์มีวินัยในตนเอง
5. มนุษย์มักหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับผิดชอบ	5. มนุษย์มักแสวงหาความรับผิดชอบ
6. มนุษย์ไม่เจตนาผิดพลาดขาดความรับผิดชอบ	6. มนุษย์มีสมรรถภาพในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎี X และ Y ของ McGregor (สมยศ นาวิการ, 2547, หน้า 137)

Maslow	Herzberg	McGregor
ความต้องการระดับสูง:	ตัวจูงใจ:	ทฤษฎี Y:
ความสมหวังของชีวิต เกียรติยศชื่อเสียง	ความสำเร็จ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน	การตอบสนองความต้องการ เกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวัง ของชีวิต ความรับผิดชอบ ความคิดสร้างสรรค์ การกำกับและ การควบคุมด้วยตนเอง
ความต้องการระดับต่ำ:	ปัจจัยอนามัย:	ทฤษฎี X:
สังคม	นโยบายของบริษัท การบริหาร	ความมั่นคง
ความปลอดภัย	งาน ความสัมพันธ์ของบุคคล	ชอบให้ถูกสั่ง
ร่างกาย	เงินเดือน สภาพการทำงาน	การข่มขู่ด้วยการลงโทษ



จากการศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีแรงจูงใจที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา พบว่า นักวิจัยส่วนใหญ่ได้นำเอาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก มาพัฒนาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากความต้องการของแต่ละคนที่มีผลส่งต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของมาสโลว์ที่ได้ศึกษาเรื่องความต้องการของคนว่ามีด้วยกัน 5 ด้าน คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับ และความสำเร็จสมหวังในชีวิต สำหรับเฮอริชเบิร์กนั้นได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมี 2 มิติ คือ มิติความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงมิติความไม่พอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนการศึกษาของแมคเกรเกอร์ กล่าวถึง ทฤษฎี X มองว่าพนักงานที่ขี้เกียจ ไม่ชอบทำงาน จะต้องถูกบังคับควบคุม แต่ในทางตรงกันข้าม ทฤษฎี Y กลับมองว่า พนักงานที่ขยัน มีความรับผิดชอบ จะชอบทำงานด้วยตัวเอง เพราะต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

การแสดงออกของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก็เนื่องมาจากแรงจูงใจให้กระทำ เช่น เมื่อมีความต้องการอาหารจึงต้องหาเงินมาซื้อ จะมีเงินก็ต้องทำงาน ถ้ามีเงินมากก็สามารถซื้อของได้มากก็จะไม่ขาดแคลน ไม่อดอยาก ดังนั้นเงินจึงเป็นแรงจูงใจให้มนุษย์ต้องแสวงหา จึงแสดงออกมาโดยการทำงานหนัก หรืองานอะไรก็ได้ไม่ว่างานนั้นจะเป็นงานที่ยากลำบาก ทั้งนี้เพื่อให้ได้เงินหรือค่าตอบแทนที่มากขึ้น นักวิชาการทั้งหลายจึงมีแนวคิดคล้ายกันว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการและแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ การตอบสนอง คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมา เมื่อบรรลุผลสำเร็จแล้ว หน่วยงานนั้น ๆ ก็จะมีคามเข้มแข็ง ได้รับประโยชน์จากการกระทำนั้น แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมมาก เพราะเป็นพลังที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะคิด ความคิดเห็น ความตั้งใจ ความรู้สึก อารมณ์ และที่สำคัญคือการเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี ทำให้เกิดความปรารถนาที่ตนเองจะได้รับความสำเร็จจากการทำงาน และการแสดงออกตามความต้องการเพื่อให้งานบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งไว้จึงเป็นการช่วยให้หน่วยงานเกิดการพัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต ทั้งนี้แรงจูงใจที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานจะเป็นแรงจูงใจทางบวก เพราะเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทั่วไป (อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ, 2556, หน้า 26)

จากทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงาน หรือการกระทำการใด ๆ ก็ตามที่จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความต้องการของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร เพื่อกระตุ้น และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วลิต โรจนภักดี (2546, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ 3) เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 286 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ ไคว์สแควร์ (Chi-square) และกำหนดค่านัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 โดยหาความเข้มของความสัมพันธ์ โดยค่า phi ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยบุคคลด้านชั้นยศ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยใจจูงใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านชั้นยศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์น้อย อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยใจจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษานี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เงินรายได้ต่อเดือน

ประวิทย์ ขออาพัค (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว 2) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับชั้นยศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษา ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ กองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จังหวัดสระแก้ว (ระดับชั้นประทวน) จำนวน 1,053 นาย โดยการสุ่มอย่างง่ายใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มีจำนวน 283 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparisons) โดยใช้วิธี Student-Newman-Keuls (SNK) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดน ที่มี ยศ อายุ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนที่มีระดับเงินเดือน และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสรีภาพ สุขเจริญ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สรส. เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของ สรส. และเพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการ สรส. อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง ให้ทั้งหน่วยงานและข้าราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงหน่วยงานและบำรุงขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการ สรส. อันจะทำให้สามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัด สรส. โดยเลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ น.อ.(พิเศษ) ลงมา ไม่รวมพลทหาร โดยสุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้สถิติดังนี้ การหาคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีอายุการทำงาน 21-30 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ สรส. 15 ปีขึ้นไป ชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุดระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หน่วยงานที่สังกัดฝ่ายวิชาการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินประจำตำแหน่งและเงินพิเศษต่างๆ) 15,001-25,000 บาท จากการพิจารณาถึงความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สรส. ด้านความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพทหารเรือ โดยมีความคิดเห็นด้านมีความตั้งใจอย่างมากที่จะเข้ารับราชการทหารเรือ และคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องแล้ว ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึงพิงได้ โดยมีความคิดเห็นด้านงานในหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจุบันมีความมั่นคงดีแล้ว ได้คะแนนสูงสุด ด้านความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานมีชื่อเสียง โดยมีความคิดเห็นว่าสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นที่สังกัดกองทัพเรือ ได้คะแนนสูงสุด ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นด้านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้คะแนนสูงสุด ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นด้านผลจาก

การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น ได้คะแนนสูงสุด ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีความคิดเห็น ด้านงานที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้คะแนนสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ โดยมีความคิดเห็นด้านผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในบทบาทของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้คะแนนสูงสุด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีความคิดเห็นด้านหน่วยงานที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ปฏิบัติงานอยู่ยังไม่สามารถจัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ให้ได้มากกว่าที่เป็นอยู่ได้คะแนนสูงสุด

พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551, บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 56 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 36 นาย รวมจำนวน 92 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไค-สแควร์ (Chi-square) ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งเมื่อเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่สูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า เพศ อายุ รายได้ ชั้นของข้าราชการตำรวจและระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และได้ข้อสรุปเสนอแนะจากผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ คือควรจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการในหน่วยงาน การทำความเข้าใจกับตำรวจทั่วประเทศ ให้เห็นความสำคัญของระเบียบวินัย การจัดเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมกับความถนัด และเหมาะสมกับงาน การจัดเครื่องมือเครื่องใช้ภายในหน่วยให้มีความทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความก้าวหน้า

ณรงค์ ขยันคิด (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน จำนวน 102 นาย โดยใช้แบบสอบถามในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน โดยในด้านความสำเร็จในการทำงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ตนเองมีความสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้นประทวน มีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเป็นมิตรและสบายใจ และในด้านสภาพการทำงาน นายทหารชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่า เดินทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็ว

กริพล ชนะวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจและระดับของแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 45 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบสมมุติฐานการศึกษา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ระหว่าง 11-15 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท ระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 อยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัยที่จูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารและด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จ

ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3

เกรียง ไกร ศรีทองกุล (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นในการปฏิบัติงาน ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จำนวน 124 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นในการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ จำนวน 240 คน โดยแยกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน ฝ่ายวิศวกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และฝ่ายวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยใช้สูตรทาโรยามานะ ความคลาดเคลื่อนที่ .05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 151 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ ระดับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบด้วยค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลา

ทำงานมากกว่า 9 ปี เงินเดือน 10,001-15,000 บาท และสังกัดฝ่ายวิศวกรรมอากาศยาน การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีค่าต่อผู้ปฏิบัติในอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารและการจัดการ ข้าราชการทหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้าราชการทหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเอาใจใส่เรื่องสวัสดิการเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ยกเว้นระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สาฤทธิ อินทะสร (2553, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพอากาศ โดยมิวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพอากาศ โดยใช้ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการผลิต มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจ และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ของกองทัพอากาศที่ 3 จำนวน 77 นาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) ผลการศึกษาพบว่า โดยรวมของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าปัจจัยในเรื่องของโอกาสของการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับที่มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ รองลงมาอันดับที่สอง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อันดับที่สาม ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก อันดับสี่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง อันดับที่ยี่ห้า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านของลักษณะงานที่ทำซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ประสาน เห็นประเสริฐ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herberg คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา กลุ่มประชากรได้แก่ ทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 280 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ นายทหารสัญญาบัตร 10 คน นายทหารประทวน (นายสิบ) 90 คน และทหารกองประจำการ (พลทหาร) 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการศึกษาพบว่า ทหารที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาโดยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ปัจจัยบำรุงรักษา 7 ด้าน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานต่าง ๆ ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

บุญลือ ภิญญโสโมสร (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนครบาลหัวหมาก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก จำนวน 336 นาย แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 65 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 271 นาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 นาย จากตารางของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ผู้วิจัยใช้สถิติค่าร้อยละเพื่อวิเคราะห์ส่วนส่วนของข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม และสถิติ F-test และ t-test เพื่อหาค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน



มากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

ปิยากร วุ่นบัว (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในสังกัดกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ค่ายสิรินธร ตำบลเขาตูม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี 26,113 คน นำมาสุ่มด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขึ้นไป ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน เครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (Standardized questionnaires) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินมากที่สุดคือ เบี้ยเลี้ยง ( $\bar{X} = 4.137$ ) รองลงมาคือ ค่าเสี่ยงภัยเงินเพิ่มพิเศษสู้รบ (พสร.) ซึ่งมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินอื่นมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือน ค่าครองชีพ และบำเหน็จบำนาญ ด้านสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุดคือ วันทิวทอง ( $\bar{X} = 3.465$ ) ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินที่เหลือมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน สิทธิในการรับราชการบุตร และวันลาหยุด มีระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจ ได้แก่ ชั้นยศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ อายุ ภาระหนี้สิน รายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือน และเวลารับราชการ

วันวิเศษ จันวัฒนะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง 2) เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาล

พระโขนง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง และ 4) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมดซึ่งได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง จำนวน 238 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยวิธี Least significant difference (LSD) และการทดสอบค่าที (t-test) ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า (1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ และรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่องาน โดยสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 50.2 อยู่ในระดับมาก และ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ สถานีตำรวจนครบาลควรมีการกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานในแต่ละวันให้ชัดเจน โดยการกำหนดแผนงานควรทำเป็นแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้ทราบรายละเอียดของงาน ระยะเวลาเริ่มปฏิบัติงาน และเวลาปฏิบัติงานแล้วเสร็จอย่างชัดเจน

นราทร กลางประพันธ์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำแนกตามสถานภาพ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อยตชด. 234 3) กำหนดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 357 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จำนวน 189 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test (Independent sample) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA: F-test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ที่มีวุฒิการศึกษา และอายุราชการแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และที่มีอายุ และสังกัดฝ่ายปฏิบัติการสังกัดร้อย ตชด. 234 แตกต่างกัน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
วลิต โรจนภักดี (2546)	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	ปัจจัยลักษณะบุคคลประกอบด้วย ชั้นยศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	ข้าราชการทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ จำนวน 286 คน	แบบสอบถาม แบบปลายปิด
ประวิทย์ ขออาพัทธ์ (2548)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	ปัจจัยลักษณะบุคคลประกอบด้วย ชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับเงินเดือน วุฒิการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว	ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 จังหวัดสระแก้ว (ระดับชั้นประทวน) ปี 2548 จำนวน 283 นาย	แบบสอบ ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
เสรีภาพ สุขเจริญ (2548)	การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ วิทยาลัยการศึกษาศาสนาบ้านวิชาการทหารเรือชั้นสูง	เพื่อศึกษาระดับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการของข้าราชการสรส. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของข้าราชการสรส. อันจะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงให้ทั้งหน่วยงานและข้าราชการมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ปัจจัยลักษณะบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระดับการศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ วิทยาลัยการศึกษาศาสนาบ้านวิชาการทหารเรือชั้นสูง	ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน สังกัด สรส. เลือกศึกษาเฉพาะข้าราชการ ที่มีชั้นยศตั้งแต่ น.อ.(พิเศษ) ลงมา ไม่รวมพลทหาร ได้ทำงานส่วนตัวอย่างจำนวน 304 คน	แบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า
พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551)	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ปัจจัยลักษณะบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ชั้นของข้าราชการตำรวจ ระดับการศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 92 นาย	แบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
ณรงค์ ขັນคิด (2551)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ นายทหารชั้น ประทวนที่บรรจุ เข้ารับราชการ ใหม่ของกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์	เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ นายทหารชั้น ประทวนที่ บรรจุเข้ารับ ราชการใหม่ ของกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบ ที่ 12 รักษา พระองค์	ปัจจัยลักษณะ บุคคล ประกอบด้วย อายุ ชั้นยศ ระยะเวลารับ ราชการ ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ นายทหารชั้น ประทวนที่บรรจุ เข้ารับราชการ ใหม่ของกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษา พระองค์	นายทหารชั้น ประทวนที่ บรรจุเข้ารับ ราชการใหม่ ของกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบ ที่ 12 รักษา พระองค์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 – 2550 จำนวน 102 คน	แบบมาตรา ส่วนประมาณ ค่า
กริพล ชนะวิเศษ (2551)	ปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์กับแรง จูงใจในการ ทำงานของเจ้า หน้าที่ตำรวจกอง กำกับการ สืบสวน กอง บังคับการตำรวจ นครบาล 3	เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีความ สัมพันธ์กับ แรงจูงใจและ ระดับของ แรงจูงใจในการ ทำงานของ เจ้าหน้าที่ ตำรวจกอง กำกับการสืบ สวนกองบังคับ การตำรวจนคร บาล 3	ปัจจัยลักษณะ บุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน	แรงจูงใจในการ ทำงานของเจ้า หน้าที่ตำรวจ กองกำกับการ สืบสวนกองบัง คับการตำรวจ นครบาล 3	เจ้าหน้าที่ ตำรวจกอง บังคับการ ตำรวจนครบาล 3 ทั้งหมด จำนวนทั้งสิ้น 45 นาย	แบบสอบ ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า
เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรบ้าน นาสาร จังหวัด สุ ราษฎร์ธานี	เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจภูธรบ้าน นาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี	ปัจจัยลักษณะ บุคคลประกอบ ด้วย อายุ ระดับ การศึกษา และ ระดับชั้นในการ ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรบ้าน นาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี	ข้าราชการ ตำรวจ ที่ปฏิบัติ งานในสถานี ตำรวจภูธรบ้าน นาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี จำนวน 95 คน	แบบสอบ ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552)	แรงจูงใจในการ ทำงานของ ข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์ วิทยาศาสตร์และ พัฒนาระบบ อาวุธ กองทัพอากาศ	เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบแรง จูงใจในการทำ งานของข้าราชการ ทหารสังกัด ศูนย์วิทยา ศาสตร์และ พัฒนาระบบ อาวุธ กองทัพ อากาศ	ปัจจัยลักษณะ บุคคล ประกอบ ด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะ เวลาในการทำ งาน ฝ่ายที่ ปฏิบัติงาน	แรงจูงใจในการ ทำงานของ ข้าราชการทหาร สังกัด ศูนย์ วิทยาศาสตร์และ พัฒนาระบบ อาวุธกองทัพ อากาศ	ข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์ วิทยาศาสตร์และ พัฒนาระบบ อาวุธ กองทัพ อากาศ จำนวน 151 คน	แบบสอบถาม แบบ มาตรวัด ประเมินค่า
สาฤทธิ อินทศร (2553)	การศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีผลต่อ การทำงาน : ศึกษาเฉพาะ กรณีข้าราชการ นายทหาร ชั้นประทวน ของกองทัพอากาศ ที่ 3	เพื่อศึกษาปัจจัย จูงใจที่มีผลต่อ การทำงานของ นายทหารชั้น ประทวนใน กองทัพอากาศที่ 3	ปัจจัยจูงใจ 1.ความสำเร็จใน การทำงาน 2.การได้รับการ ยอมรับ 3.ความก้าวหน้า ในหน้าที่การ งาน 4. ลักษณะงานที่ ทำ 5.โอกาสในการ เจริญเติบโต 6.ความรับผิดชอบ	การทำงานของ นายทหารชั้น ประทวน กองทัพอากาศที่ 3	ข้าราชการนาย ทหารชั้นประทวน ของกองทัพอากาศ ที่ 3 จำนวน 77 นาย	แบบสอบถาม แบบ มาตรวัด ประเมินค่า
ประสาน เห็น ประเสริฐ (2553)	ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ทหารที่ปฏิบัติ หน้าที่ในจังหวัด ชายแดนใต้ : ศึกษาทหารกอง พลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจ ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้	เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อแรงจูง ใจในการปฏิบัติ งานของทหาร ของกองพล ทหารราบที่ 4 ที่ ปฏิบัติหน้าที่ ใน จังหวัดชายแดน ภาคใต้	ปัจจัยลักษณะ บุคคลประกอบ ด้วย อายุ ระดับ การศึกษา สถาน ภาพสมรส ราย ได้ ชั้นยศ ภูมิลำเนา พื้นที่ ทำงาน และ ประสบการณ์	ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ทหารที่ปฏิบัติ หน้าที่ในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ของ กองพลทหาร ราบที่ 4 ที่ปฏิบัติ ภารกิจใน จังหวัดชายแดน ภาคใต้	ทหารของกอง พลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2553 จำนวน 280 คน	แบบสอบถาม แบบ มาตรวัด ประเมินค่า

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
บุญลือ ภิญโญ สโมสร (2554)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาล หัวหมาก	เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจและ ปัจจัยที่มีความ สัมพันธ์กับแรง จูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาล หัวหมาก	ปัจจัยลักษณะ บุคคลประกอบ ด้วย อายุ ระดับ การศึกษา สถาน ภาพสมรส ราย ได้ ระยะเวลา ในการปฏิบัติ งาน และ ปัจจัย จูงใจในการทำ งานด้านน โยบาย การบริหาร การ ควบคุมบังคับ บัญชา ความ สัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือน สวัสดิการ	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาล หัวหมาก	ข้าราชการ ตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาล หัวหมาก จำนวน 181 คน	แบบสอบถาม ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า
ปิยากร วุ่นบัว (2554)	แรงจูงใจของ ข้าราชการทหาร ในการปฏิบัติ หน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้	เพื่อศึกษาระดับ และปัจจัย แรงจูงใจของ ข้าราชการทหาร ในการปฏิบัติ หน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้	ปัจจัยบุคคลด้าน อายุ เพศ ระดับ การศึกษา ศาสนา สถาน ภาพสมรส จำนวนสมาชิก ในครอบครัว จำนวนบุตร ภูมิ ถิ่นา เวลารับ ราชการ และระ ยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน รายได้ หนี้สิน	แรงจูงใจของ ข้าราชการทหาร ในการปฏิบัติ หน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่เป็นตัว เงิน และมีใช้ตัว เงิน	ข้าราชการทหาร ที่ปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ สังกัด กอง อำนวยการรักษา ความมั่นคง ภายในภาค 4 ส่วนหน้า จำนวน 420 คน	แบบสอบถาม ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า



## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ประเด็นวิจัย	วัตถุประสงค์	ตัวแปร		กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
			อิสระ	ตาม		
วันวิเศษ จันวันณะ (2555)	ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สังกัดสถานี ตำรวจนครบาล พระโขนง	เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ สังกัดสถานี ตำรวจนครบาล พระโขนง พร้อมทั้งศึกษา และเสนอแนะ แนวทางเสริม สร้างแรงจูงใจ	ปัจจัยบุคคลด้าน อายุ เพศ ระดับ การศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาในการ ทำงาน รายได้ ต่อเดือน และ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ของงาน ด้าน การได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้าน ความรับผิดชอบ ต่องาน ด้าน ความก้าวหน้า ในงาน	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจสังกัด สถานีตำรวจ นครบาล พระโขนง	ข้าราชการ ตำรวจสังกัด สถานีตำรวจ นครบาล พระโขนง จำนวน 238 นาย	แบบสอบถาม ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า
นราทร กลาง ประพันธ์ (2556)	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ กองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234 จังหวัด มุกดาหาร	เพื่อศึกษาและ เปรียบเทียบ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ กองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234 จังหวัด มุกดาหาร พร้อม กำหนดแนว ทางการพัฒนา แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	ปัจจัยบุคคลด้าน อายุ วุฒิการ ศึกษา อายุราชการ การ และฝ่าย ปฏิบัติการสังกัด ร้อย ตชด. 234	แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตำรวจ กองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234 ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง มุกดาหาร จังหวัด มุกดาหาร	ข้าราชการ ตำรวจกองร้อย ตำรวจตระเวน ชายแดนที่ 234 จำนวน 189 คน	แบบสอบถาม ถามแบบ มาตรวัด ประเมินค่า

ตารางที่ 6 สรุปรูปตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรอิสระ										ตัวแปรตาม			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	ประสบการณ์ในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	อายุราชการ	ขั้นยศ	ระดับตำแหน่ง	รายได้ (เงินเดือน)		ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	คู่มือล้าเนา	ปัจจัยจูงใจ
วลิต (2546)			✓			✓		✓		✓	✓		✓	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์
ประวิทย์ (2548)		✓	✓		✓			✓		✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อําเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว
เสรีภาพ (2548)	✓		✓	✓	✓	✓		✓						ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือกรมศึกษา สถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง
พงษ์ศักดิ์ (2551)	✓	✓	✓					✓		✓				แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองวินัย
ณรงค์ (2551)		✓	✓			✓		✓	✓	✓				สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
กริพล (2551)	✓	✓	✓			✓		✓		✓				แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรอิสระ										ตัวแปรตาม			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	ประสบการณ์ในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	อายุราชการ	ชั้นยศ	ระดับตำแหน่ง	รายได้ (เงินเดือน)		ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	ผู้มีอำนาจ	ปัจจัยใจ
เกรียงไกร (2552)		√	√						√					แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บ้านนาสาร จังหวัด สุราษฎร์ธานี
สมบูรณ์ (2552)	√	√	√			√				√	√			แรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์ และพัฒนาระบบอาวุธ กองทัพอากาศ
สาธุศรี (2553)													√	การทำงานของนายทหาร ชั้นประทวน กองทัพอากาศ ที่ 3
ประสาน (2553)		√	√	√	√			√		√		√		ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของ ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดชายแดนใต้ ของ กองพลทหารราบที่ 4 ที่ ปฏิบัติภารกิจในจังหวัด ชายแดนภาคใต้
บุญลือ (2554)		√	√	√		√							√	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

ผู้วิจัย (ปี)	ตัวแปรอิสระ										ตัวแปรตาม		
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพ	ประสบการณ์ในการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน	อายุราชการ	ชั้นยศ	ระดับตำแหน่ง	รายได้ (เงินเดือน)		ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	คู่มือคำแนะนำ
ปิยากร (2554)	√	√	√	√	√	√	√		√	√			แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เป็นตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน
วันวิเศษ (2555)	√	√	√		√		√	√	√			√	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง
นราทร (2556)		√	√				√				√		แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

## ประวัติความเป็นมา

กองบิน 23 (2557) เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อกองทัพอากาศ มีที่ตั้งอยู่ ณ ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี มีเนื้อที่ประมาณ 3,501 ไร่

นับตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้ง ได้มีอากาศยาน 10 แบบประจำการที่ฐานบินอุดรตามลำดับเวลา คือ HAWK 75, CORSAIR, NAGOYA, SPITFIRE, FIREFLY, BEARCAT, TEXAN, TROJAN, F-5A/B และ Alpha Jet

พ.ศ. 2483 กองทัพอากาศได้เริ่มใช้สนามบินอุดรเป็นฐานบินปฏิบัติการในกรณีพิพาทอินโดจีน โดยส่ง บ. ในฝูงบิน โจมตีที่ 41 บน. ผสมที่ 40 มาประจำ 1 หมู่บินเป็นเครื่องบินแบบ HAWK 75, CORSAIR V-93 และ NAGOYA ทำหน้าที่บินรักษาเขตแดนแนวแม่น้ำโขงบริเวณอำเภอโพธิ์ชัย, อำเภอศรีเชียงใหม่ และ โจมตีทิ้งระเบิดเมืองท่าแขก และเมืองสุวรรณเขตของลาว ซึ่งอยู่ในความปกครองของฝรั่งเศสในขณะนั้น

พ.ศ. 2500 กองทัพอากาศได้ยกระดับสนามบินเป็น“ฐานบินอุดร” และสนามบินอุดรได้ปรับปรุงทางวิ่งเป็นแอสฟัลต์คอนกรีต เครื่องบินที่ประจำในห้วงเวลานั้น ได้แก่ SPITFIRE, FIREFLY, BEARCAT

พ.ศ. 2504 เหตุการณ์ในประเทศลาว และประเทศกัมพูชาได้ทวีความตึงเครียดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรุกรานของคอมมิวนิสต์ ได้คุกคามต่อความมั่นคงของประเทศไทยโดยตรง เพื่อเป็นการเตรียมรับสถานการณ์ดังกล่าว กองทัพอากาศจึงได้จัดตั้งฝูงบินอิสระที่ 23 ขึ้นมา มีเครื่องบินที่ประจำการในขณะนั้น ได้แก่ บ.ผ. 8 (T-6)

พ.ศ. 2505 กองทัพอากาศได้แปรสภาพฝูงบินอิสระที่ 23 เป็นกองบินผสมที่ 2 (เพื่อพลาง) ตามคำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ลับ ที่ 13/05 ลง 4 มิ.ย. 05 และจากคำสั่งดังกล่าวทำให้ฝูงบินอิสระที่ 23 แปรสภาพเป็นฐานบินอุดร

พ.ศ. 2506 กองทัพอากาศได้จัดสร้างสถานีเรดาร์ขึ้นที่ฐานบินอุดรและนำ บ.จฝ. 13 (T-28) เข้าประจำการแทน บ.ผ. 8 (T-6)

พ.ศ. 2508 สงครามเวียดนามอุบัติขึ้น รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้ขออนุมัติรัฐบาลไทยใช้สนามบินอุดรเป็นที่ตั้งกำลังทางอากาศ

พ.ศ. 2518 ได้มีการปะทะกันตามลำแม่น้ำโขงระหว่าง ไทยกับลาวเมื่อ 17 มิถุนายน โดยฝ่ายลาวได้ยิงเรือ นปช. หมายเลข 123 จมลง ทำให้กองทัพอากาศได้ใช้ บ.จฝ. 13 (T-28) ปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศบินคุ้มกันเพื่อคุ้มกันเรือ และบินโจมตีทางอากาศจนภารกิจสำเร็จ นับเป็นวีรกรรมที่ควรยกย่องของฝูงบิน บ.จฝ. 13 (T-28) ในขณะนั้นด้วย ในปีเดียวกันนี้สงครามเวียดนามได้ยุติลง สหรัฐอเมริกาได้ตกลงใจถอนกำลังทางอากาศออกจากฐานบินอุดรกลับทั้งหมด

พ.ศ. 2520 กองบิน 23 ได้รับการสถาปนาขึ้น ณ ฐานบินอุดร ตั้งแต่นั้นมาการปฏิบัติการทางอากาศมากมายได้ก่อเกิดขึ้น และประสบความสำเร็จในการต่อต้านการก่อการร้าย และข้อพิพาทชายแดน โดยเฉพาะการปฏิบัติการครั้งสุดท้ายในเหตุการณ์บ้านร่มเกล้า ซึ่งเป็นข้อขัดแย้งชายแดนระหว่างประเทศไทยกับลาว

พ.ศ. 2527 เมื่อ 1 ตุลาคม กองทัพอากาศได้พิจารณาปลดประจำการ บ.จฝ. 13 (T-28) เนื่องจากประจำการมานาน กับได้มีการวางกำลังหน่วยบิน บ.ช. 18/ก ในระหว่างที่ซ่อมแซม

สนามบินอุดร และเมื่อวันที่ 1 เม.ย. 29 บ.ข. 18/ก, บตข. 18 (F-5A/B & RF-5A) ได้เคลื่อนย้ายหน่วย จากกองบิน 1 เข้ามาประจำการ ณ กองบิน 23

พ.ศ. 2513 ได้เกิดกรณีพิพาทบริเวณบ้านร่มเกล้า ระหว่างไทยกับลาวขึ้นอีก โดยฝ่ายลาว ได้รุกเข้ามายึดพื้นที่ของไทยไว้ส่วนหนึ่ง กองทัพอากาศจึงได้จัดส่งกำลังทางอากาศจากกองบิน 23 ผูกบิน 231 เข้าร่วมโจมตีอริราชศัตรู ซึ่งได้สร้างวีรกรรมไว้อย่างกล้าหาญ และสมศักดิ์ศรียังมีนักบิน ของกองบิน 23 ผูกบิน 231 ได้รับพระราชทานเหรียญกล้าหาญ 2 นายคือ น.ต.ธีระพงษ์ วรรณสำริง, ร.อ.ณฤทธิ์ สุดใจธรรม และยังมีนักบินของกองบิน 23 ผูกบิน 231 อีก 24 นาย ได้รับพระราชทาน เหรียญพิทักษ์เสรีชนชั้น 2 ประเภทที่ 1

พ.ศ. 2533 กองทัพอากาศได้มีการจัดส่วนราชการใหม่หมดให้กองบิน 23 เป็นหน่วย ขึ้นตรงกับกองพลบินที่ 2

พ.ศ. 2541 กองทัพอากาศได้จัดทำแผนการปรับ โครงสร้างกำลังทางอากาศเพื่อปรับลด กำลังพล และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกองทัพ โดยกำหนดให้ฐานบินอุดร เป็นฐาน บินปฏิบัติการหน้า ไม่มีอากาศยานบรรจุประจำการ ดังนั้น เครื่องบิน F-5 รวมทั้งยุทธโศปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องจึงถูกย้ายไปประจำการ ณ กองบิน 7 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้อนุมัติให้จัดซื้อเครื่องบิน ขับไล่/ โจมตี แบบ ALPHA JET จำนวน 20 เครื่อง กองทัพอากาศมีมติให้ประจำการ เครื่องบินดังกล่าว ณ ผูกบิน 231 กองบิน 23 จนถึง ปัจจุบัน

### **ภารกิจ**

มีหน้าที่เตรียมการและปฏิบัติการใช้กำลังตามอำนาจหน้าที่ ของกองทัพอากาศ มีผู้บังคับการกองบิน 23 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### **วิสัยทัศน์**

กองบิน 23 เป็นฐานบินที่มีความพร้อมปฏิบัติการ ด้วยการสนธิขีดความสามารถกำลังรบ ในการครอบครอง และกำลังพลในส่วนต่างๆ ให้สามารถเผชิญกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ และ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศ (Combat/ non-combat) พร้อมกับประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบ สารสนเทศเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำมาใช้พัฒนาเสริมสร้างกำลังรบควบคู่กับ การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและจริยธรรม

### **พันธกิจ**

1. เตรียมและดำรงขีดความสามารถของกำลังรบให้มีความพร้อมรบ
2. ดำเนินการฝึกกำลังรบให้มีขีดความสามารถในการรบ และส่งเสริมให้มีคุณธรรม

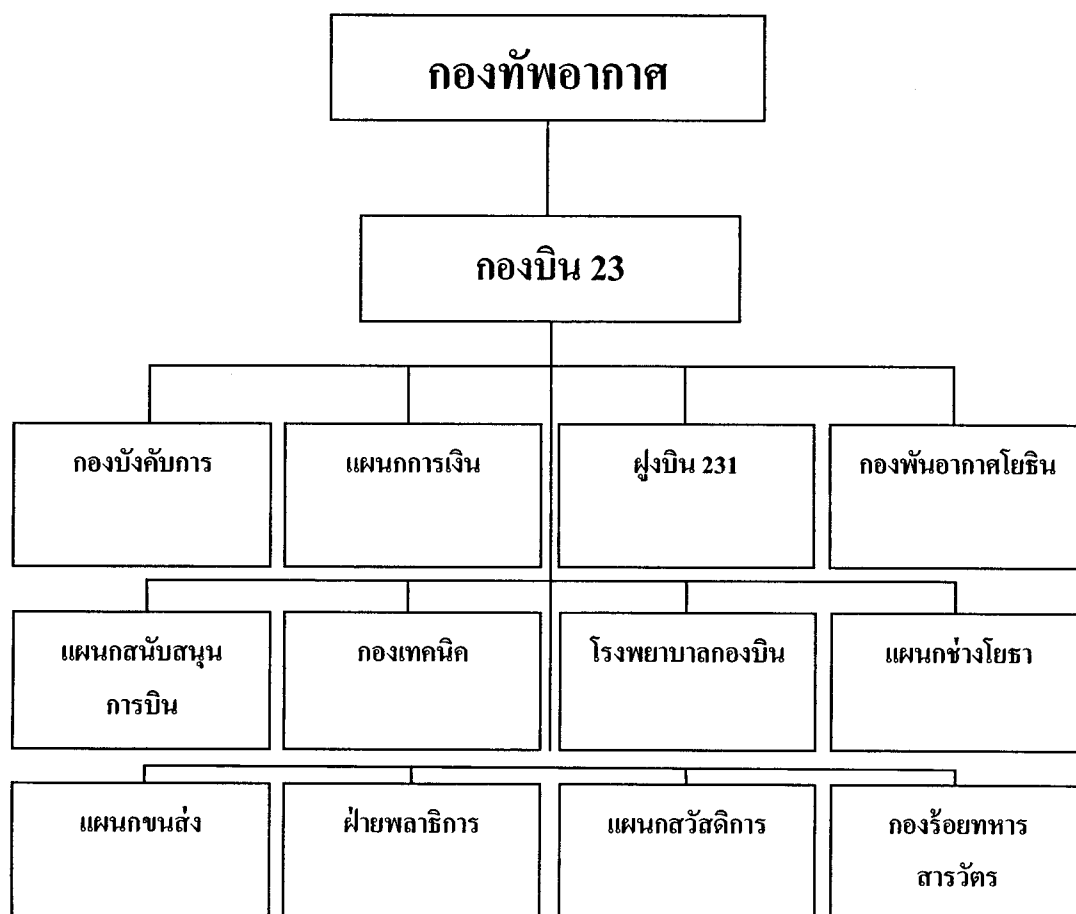
จริยธรรม

3. ส่งเสริมพัฒนาประเทศ และสนับสนุน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยดำรง ความพร้อมของ กำลังพล และยุทธโธปกรณ์ให้พร้อมช่วยเหลือประชาชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ

ตารางที่ 7 สถานภาพกำลังพล กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี (กองบิน 23, 2557)

หน่วย/ยศ	นายทหาร สัญญาบัตร			นายทหาร ประทวน			ยอดรวม	ลูกจ้าง			
	น.อ.(พิเศษ)-น.ต.	ร.อ.-ร.ต.	รวม	พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต.	จ.อ.-จ.ต.	รวม		ประจำ	ชั่วคราว	พนักงานราชการ	
										รวม	รวม
กองบังคับการ	26	17	43	33	22	55	98	8	-	12	20
แผนกการเงิน	-	2	2	1	1	2	4	3	-	2	5
ฝูงบิน 231	12	23	35	57	33	90	125	-	-	2	2
กองพันอากาศโยธิน	3	16	19	56	38	94	113	2	-	-	2
แผนกสนับสนุนการบิน	3	5	8	16	12	28	36	-	-	1	1
กองเทคนิค	11	21	32	79	47	126	158	9	-	2	11
โรงพยาบาลกองบิน	2	9	11	16	1	17	28	-	-	-	-
แผนกช่างโยธา	3	2	5	21	18	39	44	13	-	11	24
แผนกขนส่ง	2	5	7	21	12	33	40	-	-	1	1
ฝ่ายพลาธิการ	-	3	3	4	9	13	16	1	-	1	2
แผนกสวัสดิการ	2	3	5	5	3	8	13	1	-	6	7
ร้อยทหารสารวัตร	-	5	5	16	25	41	46	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	64	111	175	325	221	546	721	37	-	38	75

### โครงสร้างการจัดส่วนราชการ กองบิน 23



ภาพที่ 3 โครงสร้างการจัดส่วนราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

#### ภารกิจของหน่วยขึ้นตรงกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

ด้วยภารกิจของกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ดังกล่าว ทำให้ข้าราชการที่สังกัดหน่วยขึ้นตรงทั้ง 12 หน่วย มีภารกิจดังนี้

**กองบังคับการ** มีหน้าที่ อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การควบคุม ปกครองบังคับบัญชา และบริหารให้เป็นไปตามภารกิจของ กองบิน 23

**แผนกการเงิน** มีหน้าที่ ดำเนินการ กำกับ การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน จัดทำบัญชีเงิน และรายงานสถานภาพการเบิกจ่ายเงินให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รวมทั้งการเบิกจ่ายเงินแทนหน่วย ซึ่งมีที่ตั้งอยู่สำนักงานคลังเดียวกัน มีหัวหน้านายทหารการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ



**ผู้บังคับ 231** มีหน้าที่ เตรียมการ และปฏิบัติการใช้กำลังทางอากาศ มีผู้บังคับผู้บังคับ 231 เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยมีกิจเฉพาะ ดังนี้

1. ภารกิจหลัก

1.1 การปฏิบัติการโจมตีทางอากาศ

1.2 การค้นหาและช่วยชีวิตในพื้นที่การรบ

2. ภารกิจรอง การสนับสนุนการปฏิบัติกิจเฉพาะพิเศษ การปฏิบัติการฝนหลวง

**กองพันอากาศโยธิน** มีหน้าที่ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้ง กองบิน 23 และที่ตั้งทางทหารอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้บังคับกองพันทหารอากาศโยธิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**แผนกสนับสนุนการบิน** มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับการบิน การข่าวอากาศ และการฝึกเครื่องบินจำลอง มีหัวหน้าแผนกสนับสนุนการบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**กองเทคนิค** มีหน้าที่ ดำเนินการซ่อมบำรุงขั้นหน่วย และขั้นกลางเกี่ยวกับเครื่องยนต์ บริษัทอากาศยาน อุปกรณ์ และบริษัทสรรพาวุธ บริษัทอิเล็กทรอนิกส์ บริษัทส่งคราม อิเล็กทรอนิกส์ อุปกรณ์สื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ และการปฏิบัติการสื่อสาร มีรองผู้บังคับกองบิน เป็นผู้กำกับดูแล

**โรงพยาบาลกองบิน** มีหน้าที่ ดำเนินการตรวจและรักษาพยาบาลให้ข้าราชการทหาร กองประจำการ ลูกจ้าง ครอบครัว ตลอดจนประชาชนที่มาขอรับการรักษา ดำเนินการด้านเวชศาสตร์ป้องกัน แนะนำในด้านเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกองบิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**แผนกช่างโยธา** มีหน้าที่ ในการเขียนแบบ ประมาณการสิ่งก่อสร้าง การดำเนินการสร้าง ซ่อมแซมอาคาร ถนน สะพาน สนามบิน รั้ว คูระบายน้ำ การกำจัดสิ่งปฏิกูล การบำบัดน้ำเสีย บูรณะบำรุง ไฟฟ้า-ประปา เครื่องปรับอากาศ ตลอดจนการดับเพลิงอากาศยานและอาคาร มีหัวหน้าแผนกช่างโยธา เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**แผนกขนส่ง** มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการขนส่ง การบริการยานพาหนะ และการซ่อม ตลอดจนการควบคุมเบิกจ่าย เก็บรักษา และพิจารณาความต้องการพัสดุขนส่ง มีหัวหน้าแผนกขนส่ง เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**ฝ่ายพลาธิการ** มีหน้าที่ บริการพัสดุสายพลาธิการ ให้หน่วยขึ้นตรง กองบิน 23 บริการจัดสถานที่จัดเลี้ยงในงานพิธีต่าง ๆ ของกองบิน 23 บริการประกอบเลี้ยง เมื่อไปวางกำลังนอกที่ตั้ง มีหัวหน้าฝ่ายพลาธิการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**แผนกสวัสดิการ** มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการ การบำรุงขวัญ การส่งเสริม สวัสดิภาพ การสงเคราะห์ การกีฬา การฝึกอบรม การไปรษณีย์ การพักผ่อน การบันเทิง และ การฌาปนกิจสงเคราะห์ มีหัวหน้าแผนกสวัสดิการ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

**กองร้อยทหารสารวัตร** มีหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการทหารสารวัตร การเรือนจำ การควบคุมการผ่านเข้า-ออก และการพักอาศัย มีผู้บังคับกองร้อยทหารสารวัตร เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 721 คน เป็นข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2557)

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 258 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1967) โดยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 หรือร้อยละ 5 (Yamane, 1967 อ้างถึงใน สุจิตรา บุญรัตพันธุ์, 2557, หน้า 176) ซึ่งสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างแสดงได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{721}{1 + 721(0.05)^2} \\ &= \frac{721}{1 + 1.8025} \\ &= 257.27 \end{aligned}$$

ดังนั้น จะใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ดำเนินการดังนี้

1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาจากข้าราชการกองบิน 23

จังหวัดอุดรธานี โดยมีข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยการใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนประชากรตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

2. เนื่องจากต้องการให้กลุ่มตัวอย่างกระจายไปทั้งข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ของทุกหน่วยอย่างทั่วถึงจึงทำการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการนายทหารชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนของแต่ละหน่วย

ตารางที่ 8 จำนวนประชากรและขนาดตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			ขนาดตัวอย่าง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
กองบังคับการ	43	55	98	15	20	35
แผนกการเงิน	2	2	4	1	1	2
ฝูงบิน 231	35	90	125	13	32	45
กองพันอากาศโยธิน	19	94	113	7	33	40
แผนกสนับสนุนการบิน	8	28	36	3	10	13
กองเทคนิค	32	126	158	11	45	56

ตารางที่ 8 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวนประชากร			ขนาดตัวอย่าง		
	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
โรงพยาบาลกองบิน	11	17	28	4	6	10
แผนกช่างโยธา	5	39	44	2	14	16
แผนกขนส่ง	7	33	40	2	12	14
ฝ่ายพลาธิการ	3	13	16	1	6	7
แผนกสวัสดิการ	5	8	13	2	2	4
ร้อยทหารสารวัตร	5	41	46	2	14	16
รวมทั้งสิ้น	175	546	721	63	195	258

3. ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนของแต่ละกลุ่มจากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลาก

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะทั่วไปถึงสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ซึ่งแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และสถานภาพทางวิชาชีพ

เกณฑ์การวัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี  
มีการให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

- ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

#### 3.1 พล.อ.ท.ชัยพฤกษ์ คิชยะศรีริน

ตำแหน่ง	เจ้ากรมยุทธการทหารอากาศ
วุฒิการศึกษา	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

#### 3.2 ดร.นัยนา รัตนสุวรรณชาติ

ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา
วุฒิการศึกษา	Ph.D. (Public Administration), NIDA

### 3.3 ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
 วุฒิกการศึกษา Ph.D. (Public Administration), Burapha University

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและครอบคลุมของเนื้อหา (Content validity) จากนั้น  
 ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการ  
 กองบินอื่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น  
 ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach)  
 การหาค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการตรวจสอบพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น  
 ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งมากกว่าค่าที่ยอมรับได้ จึงนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองบิน 23  
 จำนวนตัวอย่าง 258 คน คนละ 1 ชุด ตามจำนวนและรายชื่อที่สุ่มได้ ด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแล้ว นำมาวิเคราะห์ข้อมูล  
 ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางด้านสังคมศาสตร์ ซึ่งผู้วิจัย  
 ใช้สถิติในการนำเสนอ และเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการพิสูจน์สมมติฐานดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา  
 ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี  
 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบาย  
 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) เพื่อให้  
 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระหว่าง

กลุ่มประชากร 2 กลุ่มขึ้นไป เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานในตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ Least significant difference (LSD) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### เกณฑ์การแปลผล

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากนั้นนำมาหาระดับคะแนนเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายระดับแรงจูงใจ ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อย
1.00-1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี” โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 258 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	44	17.05
25-35 ปี	98	37.98
36-45 ปี	48	18.61
46-55 ปี	58	22.48
56-60 ปี	10	3.88
รวม	258	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	145	56.20
ปริญญาตรี	104	40.31
สูงกว่าปริญญาตรี	9	3.49
รวม	258	100.00

## ตารางที่ 9 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	103	39.92
สมรส	148	57.37
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	7	2.71
รวม	258	100.00
ชั้นยศ		
น.อ.(พิเศษ)-น.ต.	20	7.75
ร.อ.-ร.ต.	42	16.28
พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต.	105	40.70
จ.อ.-จ.ต.	91	35.27
รวม	258	100.00
ระยะเวลารับราชการ		
ไม่เกิน 5 ปี	58	22.48
5-15 ปี	85	32.94
16-25 ปี	47	18.22
มากกว่า 25 ปี	68	26.36
รวม	258	100.00
รายได้		
น้อยกว่า 10,000 บาท	9	3.49
10,000-15,000 บาท	97	37.60
15,001-25,000 บาท	69	26.74
มากกว่า 25,000 บาท	83	32.17
รวม	258	100.00

จากตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลส่วนใหญ่พบว่า

1. มีอายุ 25-35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.98 รองลงมาคือ อายุ 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.48 อายุ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.61 อายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.05 และอายุ



ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงจิตด้าน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้	130 (50.39)	126 (48.84)	2 (0.78)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.52	แรงจูงใจมากที่สุด	2
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	123 (47.67)	128 (49.61)	6 (2.33)	1 (0.39)	0 (0.00)	4.45	0.56	แรงจูงใจมากที่สุด	3
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ	101 (39.15)	146 (56.59)	10 (3.88)	1 (0.39)	0 (0.00)	4.34	0.57	แรงจูงใจมากที่สุด	4
5. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จการปฏิบัติงาน	72 (27.91)	143 (55.43)	42 (16.28)	1 (0.39)	0 (0.00)	4.11	0.67	แรงจูงใจมาก	5
	ภาพรวม					4.40	0.41	แรงจูงใจมากที่สุด	

จากตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.41) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน อันดับแรกคือ ความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 (SD = 0.51) รองลงมาคือ ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ย 4.50 (SD = 0.52) การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.45 (SD = 0.56) เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาเหล่านั้น ได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 4.34 (SD = 0.57) และอันดับสุดท้ายคือ การได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.67)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	78 (30.23)	144 (55.81)	33 (12.79)	3 (1.16)	0 (0.00)	4.15	0.68	แรงจูงใจมาก	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	65 (25.19)	165 (63.95)	26 (10.08)	2 (0.78)	0 (0.00)	4.14	0.61	แรงจูงใจมาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปัจจัยจุดด้าน การยอมรับ นับถือ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านได้รับ การยกย่อง ชมเชยจากผู้ บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติ งานอยู่บ่อยครั้ง	53 (20.54)	132 (51.16)	69 (26.74)	3 (1.16)	1 (0.39)	3.90	0.74	แรงจูงใจ มาก	4
4. ท่านได้รับ ความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วม งานในการ ปฏิบัติงานเป็น อย่างดี	81 (31.40)	157 (60.85)	20 (7.75)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.58	แรงจูงใจ มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.11	0.53	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.53) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจุดด้านการยอมรับนับถือ อันดับแรกคือ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 (SD = 0.58) รองลงมาคือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.68) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.61) และอันดับสุดท้ายคือ การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.74)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับ ผิดชอบ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. ผู้บังคับ บัญชามอบ หมายให้ท่าน รับผิดชอบงาน ที่บุคคลอื่น ปฏิบัติไม่ได้	64 (24.81)	126 (48.84)	57 (22.09)	11 (4.06)	0 (0.00)	3.94	0.80	แรงจูงใจ มาก	3
2. ผู้บังคับ บัญชามอบ อำนาจในการ รับผิดชอบงาน ให้ท่านอย่าง เต็มที่	73 (28.29)	149 (57.75)	34 (13.18)	2 (0.78)	0 (0.00)	4.14	0.65	แรงจูงใจ มาก	2
3. ท่านปฏิบัติ งานที่ได้รับ มอบหมาย บรรลุผลสำเร็จ ตามกำหนด เวลาของ แผนงาน	92 (35.66)	154 (59.69)	12 (4.65)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.56	แรงจูงใจ มากที่สุด	1
4. ท่านมีอิสระ ในการ ตัดสินใจที่จะ ปฏิบัติงานด้วย วิธีการของ ท่านเอง	67 (25.97)	124 (48.06)	54 (20.93)	11 (4.26)	2 (0.78)	3.94	0.84	แรงจูงใจ มาก	4
	ภาพรวม					4.08	0.54	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.54) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ อันดับแรกคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จตามกำหนดเวลาของแผนงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจในการรับผิดชอบงานให้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.65) ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD = 0.80) และอันดับสุดท้ายคือ การมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD = 0.84)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจด้าน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ	71 (27.52)	118 (45.74)	62 (24.03)	5 (1.94)	2 (0.78)	3.97	0.82	แรงจูงใจมาก	3
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเข้าศึกษาหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	77 (29.84)	136 (52.71)	40 (15.50)	1 (0.39)	4 (1.55)	4.09	0.78	แรงจูงใจมาก	2



ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยจุดด้าน ความก้าวหน้า ในตำแหน่ง งาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
3. ท่านได้มี โอกาสเข้า อบรม/ สัมมนา เพื่อนำไปใช้ พัฒนา การทำ งานของตนเอง	71 (27.52)	147 (56.98)	34 (13.18)	4 (1.55)	2 (0.78)	4.09	0.73	แรงจูงใจ มาก	1
	ภาพรวม					4.05	0.65	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.65) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจุดด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อันดับแรกคือ การได้มีโอกาสเข้าอบรม/ สัมมนา เพื่อนำไปใช้พัฒนาการทำงานของตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.73) รองลงมาคือ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.78) และอันดับสุดท้ายคือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 3.97 (SD = 0.82)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะ ของงานที่ ปฏิบัติ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. จำนวน ปริมาณงานที่ ทำต้องปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันมี ความเหมาะสม	76 (29.46)	142 (55.04)	35 (13.57)	4 (1.55)	1 (0.39)	4.12	0.72	แรงจูงใจ มาก	2
2. ลักษณะงาน ที่ทำปฏิบัติ เป็นงานที่ ท้าทายและ น่าสนใจ	72 (27.91)	131 (50.78)	47 (18.22)	8 (3.10)	0 (0.00)	4.03	0.77	แรงจูงใจ มาก	4
3. งานที่ทำ ปฏิบัติเป็นงาน ที่ทำให้ท่านมี โอกาสใช้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	71 (27.52)	139 (53.88)	40 (15.50)	7 (2.71)	1 (0.39)	4.05	0.76	แรงจูงใจ มาก	3
4. งานที่ท่าน ปฏิบัติอยู่ทำให้ ท่านมีความ กระตือรือร้น อยู่เสมอ	98 (37.98)	130 (50.39)	28 (10.85)	2 (0.78)	0 (0.00)	4.26	0.68	แรงจูงใจ มากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.12	0.58	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการ

กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่ทำให้มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (SD = 0.68) รองลงมาคือ จำนวนปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.72) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.76) และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่ทำหายและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ย 4.03 (SD = 0.77)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัจจัยค้ำจุน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่เอื้อให้การปฏิบัติงานสะดวก	81 (31.40)	144 (55.81)	26 (10.08)	5 (1.94)	2 (0.78)	4.15	0.74	แรงจูงใจมาก	3
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	106 (41.09)	126 (48.84)	19 (7.36)	5 (1.94)	2 (0.78)	4.28	0.75	แรงจูงใจมากที่สุด	1

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ปัจจัยจำแนก	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
3. หน่วยงานของท่านมี									
นโยบายและการบริหารงาน	106 (41.09)	117 (45.35)	24 (9.30)	9 (3.49)	2 (0.78)	4.22	0.82	แรงจูงใจมากที่สุด	2
4. ท่านมีโอกาสดูเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน									
คิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน	83 (32.17)	112 (43.41)	47 (18.22)	16 (6.20)	0 (0.00)	4.02	0.87	แรงจูงใจมาก	4
ภาพรวม						4.17	0.68	แรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.68) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจำแนกด้านนโยบายและการบริหารงาน อันดับแรกคือ หน่วยงานมีการกำหนดแผนงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 (SD = 0.75) รองลงมาคือ หน่วยงานมีนโยบาย



ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น	เห็น	ไม่	ไม่เห็น	ไม่เห็น				
ด้านการ	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย				
ปกครอง	ด้วย	ด้วย	แน่ใจ	ด้วย	ด้วย				
บังคับบัญชา	อย่างยิ่ง				อย่างยิ่ง				
4. การ									
พิจารณา									
ความดี	77	123	39	13	6	3.98	0.93	แรงจูงใจ	4
ความชอบใน	(29.84)	(47.67)	(15.12)	(5.04)	(2.33)			มาก	
หน่วยงานมี									
การประเมินผล									
งานอย่าง									
ยุติธรรม									
			ภาพรวม			4.22	0.69	แรงจูงใจ	
								มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.69) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชามีลักษณะความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.36 (SD = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาปกครองบังคับบัญชาเป็นไปตามหลักเหตุและผล มีค่าเฉลี่ย 4.33 (SD = 0.75) ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD = 0.85) และอันดับสุดท้ายคือ การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.93)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่า ตอบแทน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. เงินเดือนที่ ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ความรู้ความ สามารถของ ท่าน	44	148	41	16	9	3.78	0.92	แรงจูงใจ มาก	1
2. สวัสดิการที่ ท่านได้รับ เหมาะสมกับ ค่าครองชีพ ในปัจจุบัน	40	135	47	26	10	3.66	0.99	แรงจูงใจ มาก	2
3. เงินเดือนที่ ท่านได้รับ พอเพียงกับค่า ครองชีพใน ปัจจุบัน	27	106	71	35	19	3.34	1.07	แรงจูงใจ ปานกลาง	4
4. สวัสดิการที่ ท่านได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษา พยาบาล มี ความเหมาะสม กับค่าครองชีพ	41	129	49	9	10	3.63	1.01	แรงจูงใจ มาก	3
	ภาพรวม					3.60	0.85	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.85) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านค่าตอบแทน อันดับแรกคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (SD = 0.92) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD = 0.99) สวัสดิการที่ได้รับเช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.63 (SD = 1.01) และอันดับสุดท้ายคือ เงินเดือนที่ได้รับพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.34 (SD = 1.07)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ				
1. ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเป็นอย่างดี	101 (39.15)	119 (46.12)	27 (10.47)	9 (3.49)	2 (0.78)	4.19	0.82	แรงจูงใจมาก	3
2. ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	89 (34.50)	145 (56.20)	19 (7.36)	4 (1.55)	1 (0.39)	4.23	0.68	แรงจูงใจมากที่สุด	1



ตารางที่ 18 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน									
3. ท่านได้รับ									
ความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	88	141	20	8	1	4.19	0.74	แรงจูงใจมาก	2
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	(34.11)	(54.65)	(7.75)	(3.10)	(0.39)				
			ภาพรวม			4.20	0.65	แรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.65) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อันดับแรกคือ ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.23 (SD = 0.68) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.74) และอันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.19 (SD = 0.82)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ				
1. หน่วยงาน ของท่านมี บรรยากาศที่ดี เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	79 (30.62)	150 (58.14)	19 (7.36)	5 (1.94)	5 (1.94)	4.14	0.78	แรงจูงใจ มาก	1
2. หน่วยงาน ของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	45 (17.44)	142 (55.04)	42 (16.28)	16 (6.20)	13 (5.04)	3.74	0.99	แรงจูงใจ มาก	4
3. หน่วยงาน ของท่านมี อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน ที่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	61 (23.64)	144 (55.81)	26 (10.08)	20 (7.75)	7 (2.71)	3.90	0.94	แรงจูงใจ มาก	3
4. แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในที่ทำงานมี ความเหมาะสม ต่อการปฏิบัติ งาน	62 (24.03)	148 (57.36)	26 (10.08)	15 (5.81)	7 (2.71)	3.94	0.90	แรงจูงใจ มาก	2
						3.93	0.76	แรงจูงใจ มาก	

จากตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 (SD = 0.76) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อันดับแรกคือ หน่วยงานมีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.78) รองลงมาคือ แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิในที่ทำงาน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 (SD = 0.90) หน่วยงานมีอาคารสถานที่ห้องปฏิบัติงาน ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.90 (SD = 0.94) และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 (SD = 0.99)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่แน่ใจ				
1. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มี	111	124	18	1	4	4.31	0.75	แรงจูงใจมากที่สุด	4
ความมั่นคง	(43.02)	(48.06)	(6.98)	(0.39)	(1.55)				
2. อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	152	91	12	3	0	4.52	0.64	แรงจูงใจมากที่สุด	1
	(58.91)	(35.27)	(4.65)	(1.16)	(0.00)				
3. งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	140	97	17	2	2	4.44	0.72	แรงจูงใจมากที่สุด	2
	(54.26)	(37.60)	(6.59)	(0.78)	(0.78)				

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน									
4. หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสาธารณชน	114 (44.19)	119 (46.12)	20 (7.75)	4 (1.55)	1 (0.39)	4.32	0.72	แรงจูงใจมากที่สุด	3
	ภาพรวม					4.40	0.58	แรงจูงใจมากที่สุด	

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.58) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน อันดับแรกคือ อาชีพที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 (SD = 0.64) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = 0.72) หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของสาธารณชน มีค่าเฉลี่ย 4.32 (SD = 0.72) และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.75)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยด้านสถานภาพทางวิชาชีพ

ปัจจัยด้าน สถานภาพ ทางวิชาชีพ	จำนวนร้อยละของระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคมทั่วไป	138 (53.49)	99 (38.37)	17 (6.59)	4 (1.55)	0 (0.00)	4.44	0.69	แรงจูงใจมากที่สุด	2
2. หน้าที่การงานของท่านทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี	154 (59.69)	87 (33.72)	13 (5.04)	3 (1.16)	1 (0.39)	4.51	0.68	แรงจูงใจมากที่สุด	1
	ภาพรวม					4.47	0.64	แรงจูงใจมากที่สุด	

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปัจจัยด้านสถานภาพทางวิชาชีพ พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านสถานภาพทางวิชาชีพ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = 0.64) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยด้านสถานภาพทางวิชาชีพ อันดับแรกคือ หน้าที่การงานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 (SD = 0.68) และอันดับสุดท้ายคือ อาชีพที่ทำอยู่เป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคมทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 4.44 (SD = 0.69)

ตารางที่ 22 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี  
โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	อันดับ
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>				
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.40	0.41	แรงจูงใจมากที่สุด	1
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.11	0.53	แรงจูงใจมาก	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.08	0.54	แรงจูงใจมาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.05	0.65	แรงจูงใจมาก	5
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.58	แรงจูงใจมาก	2
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	4.15	0.42	แรงจูงใจมาก	
<b>ปัจจัยค้ำจุน</b>				
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.17	0.68	แรงจูงใจมาก	5
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.69	แรงจูงใจมากที่สุด	3
3. ด้านค่าตอบแทน	3.60	0.85	แรงจูงใจมาก	7
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.20	0.65	แรงจูงใจมาก	4
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.93	0.76	แรงจูงใจมาก	6
6. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.40	0.58	แรงจูงใจมากที่สุด	2
7. ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ	4.47	0.64	แรงจูงใจมากที่สุด	1
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	4.14	0.52	แรงจูงใจมาก	
ภาพรวม	4.15	0.44	แรงจูงใจมาก	

จากตารางที่ 22 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.44) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.42) อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.41) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.58)

ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.11 (SD = 0.53) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.54) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.05 (SD = 0.65)

สำหรับภาพรวมปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.52) อันดับแรกคือ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = 0.64) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.58) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.22 (SD = 0.69) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 4.20 (SD = 0.65) ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.68) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.93 (SD = 0.76) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 3.60 (SD = 0.85)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 25 ปี	4.00	.45
25-35 ปี	4.15	.45
36-45 ปี	4.18	.46
46-55 ปี	4.18	.42
56-60 ปี	4.36	.35

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุระหว่าง 56-60 ปี ( $\bar{X} = 4.36$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี ( $\bar{X} = 4.18$ ) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ( $\bar{X} = 4.18$ ) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ( $\bar{X} = 4.15$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.50	4	.38	1.50	.10
ภายในกลุ่ม	48.92	253	.19	48.92	
รวม	50.42	257		50.42	

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .10 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.15	.44
ปริญญาตรี	4.11	.44
สูงกว่าปริญญาตรี	4.43	.49

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.43$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.15$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.11$ )



ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.87	2	.44	2.25	.11
ภายในกลุ่ม	49.55	255	.19		
รวม	50.42	257			

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .11 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	$\bar{X}$	SD
โสด	4.09	.46
สมรส	4.19	.44
หม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่	4.00	.11

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพสมรส ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพโสด ( $\bar{X} = 4.09$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่า/ แยกกันอยู่ ( $\bar{X} = 4.00$ )

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.36	1.83	.16
ภายในกลุ่ม	49.71	255	.19		
รวม	50.42	257			

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามสถานภาพ โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .16 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	$\bar{X}$	SD
น.อ.(พิเศษ)-น.ต.	4.34	.34
ร.อ.-ร.ต.	4.38	.41
พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต.	4.09	.45
จ.อ.-จ.ต.	4.07	.43

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. ( $\bar{X} = 4.34$ ) กลุ่มที่มีระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. ( $\bar{X} = 4.09$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ( $\bar{X} = 4.07$ )

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจ  
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.95	3	1.32	7.19*	.00
ภายในกลุ่ม	46.47	254	.18		
รวม	50.42	257			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตารางที่ 31

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	$\bar{X}$	น.อ.(พิเศษ) -น.ต.	ร.อ.-ร.ต.	พ.อ.อ.(พิเศษ) -พ.อ.ต.	จ.อ.-จ.ต.
		4.34	4.38	4.09	4.07
น.อ.(พิเศษ) -น.ต.	4.34	-	-.04	.25*	.27*
ร.อ.-ร.ต.	4.38		-	.29*	.31*
พ.อ.อ.(พิเศษ) -พ.อ.ต.	4.09			-	.02
จ.อ.-จ.ต.	4.07				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. โดยพบว่า ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. ( $\bar{X} = 4.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. ( $\bar{X} = 4.09$ )

คู่ที่ 2 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. โดยพบว่า ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. ( $\bar{X} = 4.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ( $\bar{X} = 4.07$ )

คู่ที่ 3 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. โดยพบว่า ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. ( $\bar{X} = 4.09$ )

คู่ที่ 4 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. โดยพบว่า ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. ( $\bar{X} = 4.38$ )

มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ( $\bar{X} = 4.07$ )

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	$\bar{X}$	SD
ไม่เกิน 5 ปี	4.05	.43
5-15 ปี	4.19	.46
16-25 ปี	4.03	.44
มากกว่า 25 ปี	4.25	.41

จากตารางที่ 32 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 4.25$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการ 5-15 ปี ( $\bar{X} = 4.19$ ) กลุ่มที่มีระยะเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{X} = 4.05$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานีที่มีระยะเวลารับราชการ 16 – 25 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ )

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.06	3	.69	3.61*	.01
ภายในกลุ่ม	48.36	254	.19		
รวม	50.42	257			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลา

รับราชการ โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	$\bar{X}$	ไม่เกิน 5 ปี	5-15 ปี	16-25 ปี	มากกว่า 25 ปี
		4.05	4.19	4.03	4.25
ไม่เกิน 5 ปี	4.05	-	-.14	.02	-.20*
5-15 ปี	4.19		-	.16*	-.06
16-25 ปี	4.03			-	-.22*
มากกว่า 25 ปี	4.25				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามระยะเวลารับราชการ พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากมีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี โดยพบว่า มีระยะเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 4.25$ )

คู่ที่ 2 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการ 5-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากมีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี โดยพบว่า มีระยะเวลารับราชการ 5-15 ปี ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี

( $\bar{X} = 4.03$ )

คู่ที่ 3 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากมีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี โดยพบว่า มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 4.25$ )

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	SD
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.16	.49
10,000-15,000 บาท	4.06	.44
15,001-25,000 บาท	4.13	.40
มากกว่า 25,000 บาท	4.26	.45

จากตารางที่ 35 พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีรายได้มากกว่า 25,000 บาท ( $\bar{X} = 4.26$ ) มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมาคือ กลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 4.16$ ) กลุ่มที่มีรายได้ 15,001-25,000 บาท ( $\bar{X} = 4.13$ ) และกลุ่มที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุดคือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท ( $\bar{X} = 4.06$ )

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.95	3	.65	3.40*	.02
ภายในกลุ่ม	48.47	254	.19		
รวม	50.42	257			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ One-way analysis of variance เมื่อพิจารณาผลการทดสอบ พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้สถิติ Least significant difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้

รายได้	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
		4.16	4.06	4.13	4.26
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.16	-	.10	.03	-.10
10,000-15,000 บาท	4.06		-	-.07	-.20*
15,001-25,000 บาท	4.13			-	-.13
มากกว่า 25,000 บาท	4.26				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามรายได้ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ข้าราชการกองบิน 23



จังหวัดอุดรธานี รายได้ 10,000-15,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากรายได้มากกว่า 25,000 บาท โดยพบว่า รายได้ 10,000-15,000 บาท ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 25,000 บาท ( $\bar{X} = 4.26$ )

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 38 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ข้อที่	สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6	ข้าราชการกองบิน 23 ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำนวน 258 คน
2. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating scale)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยวิธีการแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ครั้งนี้ พบว่า

1. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.98 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.37 มีชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. คิดเป็นร้อยละ 40.70 รับราชการมา

5-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.94 และมีรายได้ 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.60

## 2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23

จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.44)

เมื่อพิจารณาภาพรวมปัจจัยจูงใจ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 (SD = 0.42) และเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจอันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.41) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ย 4.12 (SD = 0.58), 4.11 (SD = 0.53), 4.08 (SD = 0.54) และ 4.05 (SD = 0.65) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาภาพรวมปัจจัยค้ำจุน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 (SD = 0.52) และเมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยค้ำจุนอันดับแรกคือ ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.47 (SD = 0.64) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.40 (SD = 0.58), 4.22 (SD = 0.69), 4.20 (SD = 0.65), 4.17 (SD = 0.68), 3.93 (SD = 0.76) และ 3.60 (SD = 0.85) ตามลำดับ

## 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม ผลการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. ( $\bar{X} = 4.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. ( $\bar{X} = 4.09$ )

คู่ที่ 2 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. ( $\bar{X} = 4.34$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ( $\bar{X} = 4.07$ )

คู่ที่ 3 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. ( $\bar{X} = 4.09$ )

คู่ที่ 4 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. ( $\bar{X} = 4.38$ ) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ( $\bar{X} = 4.07$ )

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี ( $\bar{X} = 4.05$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 4.25$ )

คู่ที่ 2 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการ 5-15 ปี ( $\bar{X} = 4.19$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ )

คู่ที่ 3 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี ( $\bar{X} = 4.25$ )

ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ โดยข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี รายได้ 10,000-15,000 บาท ( $\bar{X} = 4.06$ ) มีแรงงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่า รายได้มากกว่า 25,000 บาท ( $\bar{X} = 4.26$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีความต้องการ และเต็มใจที่จะเข้ามารับราชการ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีกฎ ระเบียบวินัย อยู่ในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการป้องกันประเทศ ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมกับตนเองและครอบครัว มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ตนเองได้รับมอบหมายในสาขาวิชาชีพที่ตนเองถนัด รวมทั้งการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาด้วยความรู้สึกเต็มใจ ให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดี เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ชัยนาค (2551) ได้ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ระดับของแรงงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ โดยรวมมีระดับของแรงงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า แรงงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3

อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์ และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดศูนย์วิทยาศาสตร์ และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สาฤทธิ์ อินทะสร (2553) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพหน่วยที่ 3 พบว่า โดยรวมของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุญลือ ภิญโญส โมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สุดท้ายคือมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันทวนะ (2555) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ภาพรวมของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ อยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับ ประวิทย์ ขอบาพัก (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับ เกรียงไกร ศรีทองกุล (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง ขัดแย้งกับ ประสาน เห็นประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง และยังขัดแย้งกับ ปิยการ วุ่นบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง สุดท้ายคือมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ นราทร กลางประพันธ์ (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้การอภิปรายรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

### 1. ปัจจัยจูงใจ

1.1 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น จนงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี โดยได้รับคำชมเชยในผลสำเร็จของงาน ตลอดจนมีความรู้สึก ภาคภูมิใจ ปลายทางปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นที่สูงที่สุด สอดคล้องกับ ณรงค์ ขยันคิด (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหาร ชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สาฤทธิ อินทะสร (2553) การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล ต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวน ของกองทัพอากาศที่ 3 พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สุดท้ายคือ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันวัฒนะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า ความสำเร็จ ของงาน อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปิยากร วุ่นบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าระดับแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการ กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ สาฤทธิ อินทะสร (2553) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษา

เฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานคำนึงถึงการบรรลุผลสำเร็จตรงตามกำหนดเวลาของแผนงาน ได้รับผิดชอบงานที่มีความสนใจและความถนัด มีปริมาณงานที่มีความเหมาะสม โดยการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน หรือเป็นงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้ โดยเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีภาพ สุขเจริญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง พบว่า ด้านความรับผิดชอบ โดยมีความคิดเห็นด้านผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในบทบาทของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ได้คะแนนสูงสุด สอดคล้องกับ กรีพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สาฤทธิ อินทะสร (2553) การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่องานที่การงานอยู่ในระดับมาก สุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า ความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปฏิบัติงานที่ส่งเสริมให้ได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ด้วยการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเข้ารับการศึกษ อบรม/สัมมนา หรือ ได้วุฒิสูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรีพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก สุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง พบว่า ความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ สาฤทธิ อินทะสร (2553) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพน้อยที่ 3 พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตลอดจนมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปิยากร วุ่นบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ได้ปฏิบัติงานในจำนวนปริมาณงาน ประเภทหรือชนิดของงานที่มีความยากง่าย ความพอดี มีความน่าสนใจ จึงส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความรู้สึกทำทนาย หรือกระตือรือร้นให้ปฏิบัติงานจนความรู้สึกว่าสามารถจะกระทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีภาพ สุขเจริญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีความคิดเห็นด้านงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้คะแนนสูงสุด สอดคล้องกับ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สมบูรณ์ นาคผึ้ง (2552) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธ กองทัพอากาศ พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีค่าต่อผู้ปฏิบัติในอาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน เห็นประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มากที่สุด คือ ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ สาฤทธิ อินทะสร (2553) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพหน่วยที่ 3 พบว่า ด้านของลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับปานกลาง

## 2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีนโยบาย และกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการทำงานสะดวก มีการกำหนดนโยบายบริหารจัดการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เด่นชัด การมอบหมายของหน่วยงาน มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ ทำให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะได้อย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสาน เห็นประเสริฐ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณี ศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติภารกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยบำรุงรักษาที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน สอดคล้อง



สอดคล้องกับ บุญลือ ภิญ โญสโมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
 ดำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า นโยบายและการบริหารงาน  
 อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย  
 ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน  
 กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก  
 ผู้บังคับบัญชา กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น ไปด้วยหลักเหตุและ  
 ผล มีความยุติธรรม มีลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญ โสโมสร  
 (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจ  
 นครบาลหัวหมาก ด้านการควบคุมบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัย  
 ของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า ด้านการควบคุม  
 บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านค่าตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการ  
 กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีความพอใจที่ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก  
 ค่าเดินทาง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อย่างเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย  
 ของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน  
 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยค่าจูน  
 ในการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ บุญลือ ภิญ โญสโมสร  
 (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจ  
 นครบาลหัวหมาก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และมีความขัดแย้งกับงานวิจัย  
 ของ ปิยากร รุณบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่  
 ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านเงินเดือน ค่าครองชีพ และบำเหน็จบำนาญ พบว่า ระดับแรงจูงใจ  
 อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก  
 ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีผู้บังคับบัญชาที่ให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา  
 เป็นที่ปรึกษาปัญหาได้ทุกอย่างอย่างเป็นกันเอง รวมทั้งผู้ร่วมงานอื่น ๆ ให้ความร่วมมือกันทำงาน  
 ภายในหน่วยงานด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความจริงใจให้การยอมรับในความคิดเห็น  
 ซึ่งกันและกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี  
 ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการ  
 ตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยค่าจูนในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับมาก และสุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญโญสโมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีสิ่งแวดล้อมเช่น อาคาร สำนักงาน ที่มีความสะดวกสบาย รวมทั้ง จัดหาให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกสนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมมี บรรยากาศในสถานที่การทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ที่มีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้สึกของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อความมั่นคง ในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพที่มองอนาคตด้วยการเข้ามาเป็นข้าราชการทหาร การทำงาน ในหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานหลักของกองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีภาพ สุขเจริญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง ด้านความรู้สึกว่าหน่วยงาน เป็นที่พึงพิงได้ โดยมีความคิดเห็นด้านงานในหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามปัจจุบันมีความมั่นคง คิแล้ว ได้คะแนนสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่าปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี สนใจที่เข้ามาเป็นข้าราชการทหารอากาศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ นับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรีภาพ สุขเจริญ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงด้านความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานมีชื่อเสียง โดยมีความคิด ว่าสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูงเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ที่สังกัดกองทัพเรือ ได้คะแนนสูงสุด

### การทดสอบสมมุติฐาน

ผลการทดสอบสมมุติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ และรายได้ พบว่า

1. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีภารกิจเป็นเป้าประสงค์ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะ แม้อายุจะแตกต่างกัน แต่มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ทำให้มีทัศนคติในการทำงานที่ดี และอยู่ใน กฎ ระเบียบ วินัย ที่อยู่ในสำนึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ทองธานี (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ งานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 และงานวิจัยของ เกรียง ไกร ศรีทองกุล (2552) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพบว่า อายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี มีการจัดโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อให้มีการบรรจุข้าราชการตามวุฒิการศึกษาที่ต้องการในการทำงานแบบใด ทำให้การบรรจุข้าราชการในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานไปด้วยความราบรื่นและมีสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น มีการควบคุมการ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ งานวิจัยของ ประวิทย์ ขออาพัด (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และงานวิจัยของ กริพล ชนะวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 โดยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยสามารถแยกแยะเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ประกอบกับมีกฎ ระเบียบ และการลงโทษ ลงทัณฑ์ ทำให้ข้าราชการ

มีความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโส โมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก โดยพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ซึ่งหมายถึงสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ระดับชั้นยศ น.อ.(พิเศษ)-น.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. และ ระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ระดับชั้นยศ ร.อ.-ร.ต. มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากระดับชั้นยศ พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต. และระดับชั้นยศ จ.อ.-จ.ต. ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร มีโอกาสก้าวหน้าเป็นลำดับ มากกว่าข้าราชการ ทหารชั้นประทวนที่ต้องการเลื่อนยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร จะต้องมีการสอบแข่งขันทุกปี หรือก่อนเกษียณอายุราชการ 1 ปี หรือการขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดตามหลักการในแต่ละปี จึงจะได้ยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลิต โรจนภักดี (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์ งานวิจัยของ ประวิทย์ ขอบาพิศ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอธวัชบุรี จังหวัดสระแก้ว และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันทวนะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง โดยพบว่า ระดับชั้นยศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลา รับราชการ 5-15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการ 16-25 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการ 5-15 ปี คำนึงถึง หน้าที่การงาน การเลื่อนยศ และรายได้ รวมทั้งการอยู่ในภาวะเบียดเพราะเพิ่งเข้ามารับราชการ ได้ไม่นานนัก และข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 25 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลารับราชการไม่เกิน 5 ปี และ 16-25 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีระยะเวลารับราชการมาก จะทำให้มี ประสบการณ์ และความชำนาญในการทำงานมากกว่า เป็นผู้อาวุโสกว่า จึงต้องเป็นแบบอย่าง หรือเป็นผู้สอน ให้ความรู้กับผู้ที่ยังมีระยะเวลารับราชการน้อยกว่า มีความรับผิดชอบมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ ขอบาพิศ (2548) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภอรัฐประเศ จังหวัดสระแก้ว งานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโสโมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันทวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง โดยพบว่า ระยะเวลารับราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

6. ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี รายได้มากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีความต้องการปัจจัยอื่น ๆ มากขึ้น และรายได้น้อยส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่เพิ่งเข้ารับราชการ มีระยะเวลารับราชการน้อย มีชั้นยศน้อย ส่วนใหญ่เป็นนายทหารชั้นประทวนที่เพิ่งเข้ามารับราชการ เงินน้อยแรงจูงใจน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโสโมสร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก งานวิจัยของ ปิยากร วุ่นบัว (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิเศษ จันทวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง โดยพบว่า รายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี พบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านที่อยู่ในลำดับท้าย ๆ ที่ควรนำมาส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 ให้ความคิดเห็นกับเงินเดือนที่ได้รับ พอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบันเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งประเด็นนี้ต้องดำเนินการทั้งระบบ เป็นภาพรวมดังนั้นจึงเสนอให้ ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงของกระทรวงกลาโหม นำเสนอรัฐบาล

ให้มีนโยบายในการปรับขึ้นเงินเดือน หรือขยายฐานเงินเดือนของข้าราชการ เป็นไปตามขั้นยศ ด้วยความเหมาะสม เพียงพอ บนพื้นฐานตามสถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ควรมีระยะเวลาในการปรับขึ้นเงินเดือนที่กำหนดไว้เป็นวงรอบด้วย

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 ให้ความคิดเห็นกับเรื่อง หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้ กองบิน 23 ควรจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ เสนอของบประมาณ ผ่านกองบิน 23 เพื่อดำเนินการขอประมาณจากกองทัพอากาศ ในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ให้เพียงพอ และมีความทันสมัยต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างต่อเนื่อง

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 ให้ความคิดเห็นกับการได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับชั้น ได้มีโอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ด้วยความยุติธรรม และ มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อเป็นหลักในการพิจารณา โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมมากกว่า ระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 ให้ความคิดเห็นกับการมีอิสระ ในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเองเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้ ผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงออกในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ควรมีการมอบอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจ โดยเฉพาะกรณีฉุกเฉิน อย่างไรก็ตามจะต้องพึงระวังที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่ออาวุธยุทโธปกรณ์ และควรจะปฏิบัติ ให้เป็นไปตามคู่มือการทำงาน

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า ข้าราชการกองบิน 23 ให้ความคิดเห็นกับการมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติงานของหน่วยงาน เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นจึงเสนอให้ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีโอกาส เข้าร่วมประชุม รับฟังและเสนอความคิดเห็นเพื่อใช้ในการพัฒนาหน่วยงานให้มีการบริหารจัดการ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านค่าตอบแทน กองทัพอากาศไม่สามารถดำเนินการได้เอง ต้องดำเนินการเป็นภาพรวม ดังนั้นกระทรวงกลาโหมควรดำเนินการนำเสนอรัฐบาลเพื่อพิจารณา ปรับฐานเงินเดือนทั้งระบบให้เป็นไปตามกลไกที่เป็นจริงจากสถานะเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ ทั้งนี้ควรมีขึ้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ เป็นไปตามลำดับขั้นยศ และสอดคล้องกับการครองยศ ซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินการ แต่ส่วนที่ผู้บังคับบัญชาของกองบินสามารถดำเนินการได้นั้น คือการเพิ่มรายได้ ลดค่าใช้จ่ายของข้าราชการด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของกองบินมาดำเนินการจัดทำโครงการต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการดำเนินการ เช่น โครงการเศรษฐกิจพอเพียง การเลี้ยงสัตว์ การปลูกพืช การเปิดร้านค้าขาย การบริการด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ รวมทั้งการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือข้าราชการผู้มีรายได้น้อย เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ การขายสินค้าราคาถูก การบริการน้ำดื่ม และการตัดผม เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มี วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ และเหมาะสมครบตามขั้นยศ และอัตราที่บรรจุทุกตำแหน่ง เช่น โต๊ะเก้าอี้ อุปกรณ์ใช้งานทางธุรการที่สำคัญ ตามตำแหน่งงาน และส่วนรวมที่ใช้ร่วมกันในสถานที่ทำงานทุกหน่วย ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจความต้องการของหน่วยต่าง ๆ และจัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดหา ทดแทน เป็นประจำทุกปี รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอน และเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการได้มีโอกาสเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาจัดประชุมข้าราชการให้ทราบถึงการนำผลการประเมินข้าราชการประจำปีที่เป็นแผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 23 เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำ มาเป็นข้อมูลในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ร่วมกับข้อมูลเชิงลึกที่ผู้บังคับบัญชาควรมี เพื่อเป็นข้อมูล และนำมาพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ ในช่วงของขั้นยศต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการในระดับเดียวกันได้มีความกระตือรือร้นแข่งขันกันทำงาน โดยขั้นยศที่มากกว่าซึ่งอยู่ในช่วงเดียวกันจะไม่มีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จสำหรับขั้นยศเท่ากันที่ต้องพิจารณาให้ตำแหน่งสูงขึ้นให้พิจารณาด้วยความยุติธรรมจากผลงานที่ปฏิบัติ โดยไม่ให้มีระบบอุปถัมภ์ หรือความสนิทสนมกับผู้ใดผู้หนึ่งเข้ามาแทรกแซงการพิจารณาที่จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้น
4. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มทักษะความรับผิดชอบ การตัดสินใจในการทำงานตามระดับขั้นยศ อาวุธราชการในการทำงาน โดยให้มีการสอน อบรม ภายในหน่วยงาน

สร้างเกณฑ์การทดสอบที่หน่วยจัดทำขึ้น เพื่อให้มีการทดสอบ ประเมิน เพื่อให้เกิดความมั่นใจ ในการปฏิบัติงาน และสร้างคนรุ่นใหม่ขึ้นมาทดแทนอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งการจัดทำคู่มือ ความรับผิดชอบงานของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง ชัดเจน เพื่อให้ทราบถึงความรับผิดชอบของตนเอง ให้มีการฝึกงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อแสดงถึงขีดความสามารถในการรับผิดชอบงานนั้น ๆ ในโอกาสต่อไป

5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิด โอกาสให้ข้าราชการทุกคน มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องนโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงาน ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ ที่หน่วยจัดไว้ เช่น การประชุมร่วม การมีตู้แสดงความคิดเห็น การตอบกระทู้ผ่านเวป ไซด์ เป็นต้น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. หน่วยขึ้นตรงของกองทัพอากาศ ควรมีการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการ ในหน่วยงานของตนเอง ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อจะได้ ทราบถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อให้สามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของกองทัพอากาศ

2. กองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี กับ กองบินอื่น ๆ ของกองทัพอากาศ หรือเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน ของกองทัพบก และกองทัพเรือ เพื่อให้ทราบเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่อไป

3. งานวิจัยฉบับนี้ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบอร์ก มาศึกษา ดังนั้นสำหรับงานวิจัย ครั้งต่อไปควรใช้ทฤษฎีของนักวิจัยท่านอื่นมาศึกษาเพื่อให้ได้ปัจจัยเพิ่มเติมในการพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการต่อไป



## บรรณานุกรม

- กรมยุทธการทหารอากาศ. (2557). *โครงสร้างการจัดส่วนราชการ ทอ.52*. กรุงเทพฯ:  
กองการจัด สำนักนโยบายและแผน กรมยุทธการทหารอากาศ.
- กรีพล ชนะวิเศษ. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ  
กองกำกับการสืบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 3*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เกรียงไกร ศรีทองกุล. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร  
บ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, วิทยาลัยการจัดการ  
เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- กองทัพอากาศ. (2552, 1 เมษายน). *เรื่อง แก้อัตรากองทัพอากาศ*. คำสั่ง ทอ. (เฉพาะ) ฉบับ  
ที่ 40/52.
- กองบิน 23. (2557). *ประวัติกองบิน 23*. เข้าถึงได้จาก <http://www.wing23.rtaf.mi.th.index.php/2011-12-28-04-23-26>
- ณรงค์ ขันคิด. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนที่บรรจุเข้ารับ  
ราชการใหม่ของกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษ  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ครุณี พร้อมทวีสิทธิ์. (2545). *ความพึงพอใจของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศ  
ต่อสวัสดิการที่ได้รับ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผู้ป้อนในเขตนิคมอุตสาหกรรม  
อมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2535). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ทิพรัตน์ ปัดเจริญ. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชารทิพย์ รัศมีรงค์. (2555). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นราทร กลางประพันธ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- เนตรชนก จริตงาม. (2556). *หลักการ ทฤษฎีการบริหารจัดการ และทฤษฎีภาวะผู้นำ. เข้าถึงได้จาก <http://www.sandeeii02.wordpress.com/author/sandeeii/page/2/>*
- บุญลือ ภูโยสโมสร. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- ประยูร ไชยมี. (2545). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- ประวิทย์ ขออาพัด. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประสาน เห็นประเสริฐ. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนใต้: กรณีศึกษาทหารของกองพลทหารราบที่ 4 ที่ปฏิบัติการกิจในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2555). *รายงานการวิจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.*
- ปิยากร รุ่งบัว. (2554). *แรงจูงใจของข้าราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- แผนกกำลังพล กองบังคับการ กองบิน 23. (2557, 18 มิถุนายน). *เรื่อง รายงานขอคัดกำลังพลประจำปีกษ์แรกประจำเดือน มิ.ย. 2557. คำสั่งที่ กท 0622.1/33.*
- พงษ์ศักดิ์ ทองธานี. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล จันทร์พลับ. (2539). *เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยาทั่วไป*. พระนครศรีอยุธยา: วัฒนาพร.
- ภาณิสรา ไพบูลย์. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองแพทย์หลวง สำนักพระราชวัง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- วชรภูมิ เบญจโอฬาร. (2552). *การบริหารงานก่อสร้าง*. นครราชสีมา: สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรุณพร แสงสิริไพบูลย์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 28*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วลิต โรจนภักดี. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันวิเศษ จันวัฒนะ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดสถานีตำรวจนครบาลพระโขนง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). *การบริหารหลักการทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.

- ศิริพร โอพารธรรมรัตน์. (2546). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมบูรณ์ นาคผึ้ง. (2552). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัด ศูนย์วิทยาศาสตร์และพัฒนาระบบอาวุธกองทัพอากาศ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สมยศ นาวิการ. (2547). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สร้อยสน สุจริต. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำการจัดการความรู้มาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษาสำนักข่าวกรองแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สาฤทธิ อินทะสร. (2553). *การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองทัพหน่วยที่ 3*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุจิตรา บุญรัตพันธุ์. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- สุนทร บุญสุข. (2549). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิชญ์ คุศรีเทพประทาน. (2551). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- เสกสรร อรกุล. (2557). *ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เสรีภาพ สุขเจริญ. (2548). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ: กรณีศึกษาสถาบันวิชาการทหารเรือชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อรรถสิทธิ์ ดันดิยุทธ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

อำนวยชัย บุญศิริ. (2556). ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก. เข้าถึงได้จาก

<http://www.aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>

Herzberg, F. (1959). *The motivation of work* (2nd ed.). New York: Wiley.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Pakarin, P. (2014). *Herzberg's two factor theory*. Retrieved from [http://www.pootalay.com/pootalay\\_board/index.php?action=profile;u=1;area=showposts;start=30](http://www.pootalay.com/pootalay_board/index.php?action=profile;u=1;area=showposts;start=30)

ภาคผนวก

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23 จังหวัดอุดรธานี

---

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23  
เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและปรับปรุง  
สภาพแวดล้อมของการทำงานให้เหมาะสมตรงตามความต้องการ
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23
3. กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบทุกข้อ และตอบตามความคิดเห็น ความต้องการ  
หรือประสบการณ์ที่เป็นจริง สำหรับข้อมูลที่ท่านได้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบ  
ต่อตัวท่านหรือผู้บังคับบัญชาแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะได้รับการเก็บ  
รักษาไว้เป็นความลับใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะนำเสนอในภาพรวม

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**  
**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ

- ( ) ไม่เกิน 25 ปี                      ( ) 25-35 ปี                      ( ) 36-45 ปี  
 ( ) 46-55 ปี                      ( ) 56-60 ปี

2. ระดับการศึกษา

- ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) สูงกว่าปริญญาตรี

3. สถานภาพ

- ( ) โสด  
 ( ) สมรส  
 ( ) หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่

4. ชั้นยศ

- ( ) น.อ.(พิเศษ)-น.ต.                      ( ) ร.อ.-ร.ต.  
 ( ) พ.อ.อ.(พิเศษ)-พ.อ.ต.                      ( ) จ.อ.-จ.ต.

5. ระยะเวลารับราชการ

- ( ) ไม่เกิน 5 ปี                      ( ) 5-15 ปี  
 ( ) 16-25 ปี                      ( ) มากกว่า 25 ปี

6. รายได้

- ( ) น้อยกว่า 10,000 บาท                      ( ) 10,000-15,000 บาท  
 ( ) 15,001-25,000 บาท                      ( ) มากกว่า 25,000 บาท



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบิน 23  
คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>						
<b>ด้านความสำเร็จในงาน</b>						
1.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ ของการปฏิบัติงาน					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้					
3.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดขึ้น					
4.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถ แก้ปัญหาเหล่านั้นได้สำเร็จ					
5.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จ การปฏิบัติงาน					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
6.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา					
7.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน					
8.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาในขณะที่ปฏิบัติงาน อยู่บ่อยครั้ง					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
9.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
10.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่าน รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้					
11.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ ในการรับผิดชอบงานให้ท่านอย่างเต็มที่					
12.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุ ผลสำเร็จตามกำหนดเวลาของแผนงาน					
13.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ ที่จะปฏิบัติงานด้วยวิธีการของตนเอง					
<b>ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>						
14.	ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถ					
15.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ให้เข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนา ความรู้ ความสามารถ					
16.	ท่านได้มีโอกาสเข้าอบรม/ สัมมนา เพื่อนำไปใช้พัฒนาการทำงานของตนเอง					
<b>ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
17.	จำนวนปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
18.	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท่าย และน่าสนใจ					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
19.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่าน มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
20.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่าน มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
<b>ปัจจัยคำจูง</b>						
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>						
21.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายและระเบียบ ปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่เอื้อ ให้การปฏิบัติงานสะดวก					
22.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแผนงาน และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
23.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายการบริหาร จัดการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
24.	ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทาง ปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
<b>ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะ ความเป็นผู้นำ					
26.	ผู้บังคับบัญชาปกครองบังคับบัญชา เป็นไปตามหลักเหตุและผล					
27.	ผู้บังคับบัญชาให้การดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
28.	การพิจารณาความคิดความชอบ ในหน่วยงานมีการประเมินผลงาน อย่างยุติธรรม					
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>						
29.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
30.	สวัสดิการที่ท่านได้รับเหมาะสม กับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
31.	เงินเดือนที่ท่านได้รับพอเพียงกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน					
32.	สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่าเล่าเรียน บุตร และค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>						
33.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ให้คำแนะนำ และคำปรึกษาเป็นอย่างดี					
34.	ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ เป็นอย่างดี					
35.	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน</b>						
36.	หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศที่ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
37.	หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
38.	หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน					
39.	แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ในที่ทำงาน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน</b>						
40.	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงาน ที่มีความมั่นคง					
41.	อาชีพของท่านเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					
42.	งานที่ท่านทำอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคต ของท่าน					
43.	หน่วยงานของท่านมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ของสาธารณชน					
<b>ด้านสถานภาพทางวิชาชีพ</b>						
44.	อาชีพของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือ ของคนในสังคมทั่วไป					
45.	หน้าที่การงานของท่านทำให้ท่านมีเกียรติ และศักดิ์ศรี					

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม